


**«СОГЛАСОВАНО»**  
Председатель ПК  А.Е.Митенева  
«05» сентября 2022 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Заведующий МДОУ «Детский сад  
с.Верхняя Чернавка  
Вольского района Саратовской области»  
  
Н.П.Верниковская  
приказ №36 от «05» сентября 2022 г.



**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад с.Верхняя Чернавка Вольского района  
Саратовской области»

**«РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО»**  
на общем собрании работников  
Протокол №6 от «05» сентября 2022 г .

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Прием и увольнение работников.....	3
3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников .....	6
4. Основные права и обязанности работников.....	7
5. Основные права и обязанности работодателя.....	11
6. Режим работы .....	13
7. Удаленная работа .....	13
8. Время отдыха.....	14
9. Оплата труда .....	15
10. Меры поощрения работников.....	16
11. Меры взыскания .....	16
12. Ответственность работников .....	16
13. Ответственность Работодателя.....	19
14. Порядок обеспечения работников спецодеждой .....	19
15. Иные вопросы регулирования трудовых отношений.....	20

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад с.Верхняя Чернавка Вольского района Саратовской области» (далее - Учреждение).

## **2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.**

2.1. Работники принимаются на работу в соответствии с требованиями квалификации, необходимыми работнику для выполнения трудовой функции, на основании статьи 195.3 ТК РФ, содержащихся в профессиональных стандартах. В случаях отсутствия должности в перечне профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением Правительства от 27.06.2016г. № 584, работники принимаются на работу в соответствии с единым квалификационным справочником должностей. Поступающий на основную работу при приеме (ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации) представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета,
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- личную медицинскую книжку с заключением медицинского осмотра;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке по форме, 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

Дополнительно по желанию работник может предоставить:

- идентификационный номер налогоплательщика;
- свидетельство о рождении детей (при наличии);
- свидетельство о заключении брака (при наличии);
- свидетельство о расторжении брака (при наличии);
- реквизиты счета для рублевых и валютных зачислений на карту.

Лица, поступающие на работу по совместительству (ст.283 Трудового кодекса Российской Федерации), предъявляют:

- справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- копию трудовой книжки или сведения о трудовой деятельности;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы об образовании;
- копию медицинской книжки с заключением медицинского осмотра;
- реквизиты счета для рублевых и валютных зачислений на карту;
- копию справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке по форме, 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 Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации);
- идентификационный номер налогоплательщика.

Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- составляется и подписывается трудовой договор (ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации);
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под роспись (ст.68 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работника знакомят под роспись до подписания трудового договора (ст.68 Трудового кодекса Российской Федерации):
  - с Уставом учреждения;
  - с Коллективным договором;
  - с должностными инструкциями;
  - с приказом по охране труда;
  - с инструкциями по противопожарной безопасности, охране труда и другими локальными нормативными актами.

Далее оформляется личная карточка работника Т-2 и делается запись в трудовой книжку.

С лицами, впервые поступающим на работу после 31 декабря 2020 года Учреждение заключат трудовой договор и формирует сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде (электронная трудовая книжка). Трудовые книжки в бумажном варианте на указанных лиц не оформляются. Учреждение представляет в территориальный орган ПФР сведения, необходимые для регистрации лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

При приеме на работу или переводе работника на другую работу работодатель учреждения обязан разъяснить его права и обязанности, ознакомить с условиями оплаты его труда, графиком работы.

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

Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и ч.3 ст.722 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу согласно ст.722 Трудового кодекса Российской Федерации не может превышать одного месяца в течение календарного года.

В связи с изменениями в учреждении условий труда (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и т.п.) допускается, при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменение обязательных условий трудового договора работника, размеров оплаты труда, режима работы, и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменений (ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если существующие прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Срочный трудовой договор (ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работать после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией лишь в случаях, предусмотренных ст.81 и 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор (п.1 и 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации) с педагогическим работником:

за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;  
применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и или психическим насилием над личностью ребенка.

Запись в трудовую книжку и сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса. 2.8. Учреждение обязано предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении по письменному заявлению работника:

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

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 Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

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 Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, в трудовой книжке, в приказе об увольнении.

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 отправку ее по почте.

### **3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ВЫДАЧИ СВЕДЕНИЙ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

С 1 января 2020 года МДОУ «Детский сад с.Верхняя Чернавка Вольского района Саратовской области» в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

Работник, который в МДОУ «Детский сад с.Верхняя Чернавка Вольского района Саратовской области» отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом работодателя. Указанный в приказе сотрудник должен быть ознакомлен с ним под подпись.

Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в МДОУ «Детский сад с.Верхняя Чернавка Вольского района Саратовской области» способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на

электронную почту МДОУ «Детский сад с.Верхняя Чернавка Вольского района Саратовской области» - super.dou2013@yandex.ru

При использовании электронной почты МДОУ «Детский сад с.Верхняя Чернавка Вольского района Саратовской области», работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (заведующий);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

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 направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

## **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

**4.1.** Работник Учреждения имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

### **4.2. Работник имеет право на:**

**4.2.1.** заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

**4.2.2.** предоставление ему работы, предусмотренной трудовым договором;

**4.2.3.** рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда;

**4.2.4.** своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

**4.2.5.** отдых, который обеспечивается установлением нормальной рабочей времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

**4.2.6.** полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда;

**4.2.7.** подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

**4.2.8.** объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них;

**4.2.9.** участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

**4.2.10.** ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений;

**4.2.11.** защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

**4.2.12.** разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

**4.2.13.** возмещение вреда, причиненного ему из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

**4.2.14.** обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

**4.2.15.** предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации;

**4.2.16.** иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

### **4.3. Работник обязан:**

**4.3.1.** добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

**4.3.2.** соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя;

**4.3.3.** соблюдать трудовую дисциплину;

**4.3.4.** выполнять установленные нормы труда;

**4.3.5.** соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

**4.3.6.** бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;

**4.3.7.** незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

**4.3.8.** проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;

**4.3.9.** проходить в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования;

**4.3.10.** правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

**4.3.11.** поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте;

**4.3.12.** соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

**4.3.13.** вести себя вежливо и не допускать:

- грубого поведения;



- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

**4.3.14.** соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

**4.3.15.** соблюдать запрет работодателя на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

**4.3.16.** соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях и на территории детского сада;

**4.3.17.** соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

**4.3.18.** соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем;

**4.3.19.** соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим;

**4.3.20.** в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом);

**4.3.21.** представить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы;

**4.3.22.** исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

**4.4. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:**

**4.4.1.** свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

**4.4.2.** право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

**4.4.3.** право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

**4.4.4.** право на участие в разработке образовательных программ, в том числе методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

**4.4.5.** право на осуществление научной, научно-технической, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

**4.4.6.** право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения

образовательной деятельности, необходимым осуществления педагогической, научной или исследовательской;

**4.4.7.** право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Федерации или локальными нормативными актами;

**4.4.8.** право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;

**4.4.9.** право на участие в обсуждении, относящемся к Учреждению, в том числе через органы управления и общественные организации;

**4.4.10.** право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

**4.4.11.** право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

**4.4.12.** право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**4.5. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:**

**4.5.1.** право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

**4.5.2.** право на дополнительное профессиональное образование по педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;

**4.5.3.** право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

**4.5.4.** право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

**4.5.5.** право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

**4.5.6.** иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**4.6. Педагогические работники Учреждения обязаны:**

**4.6.1.** осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию программы дошкольного образования;

**4.6.2.** соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

**4.6.3.** уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

**4.6.4.** развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

**4.6.5.** применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

**4.6.6.** учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

**4.6.7.** систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению Учреждения получать дополнительное профессиональное образование;

**4.6.8.** проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

**4.6.9.** проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

**4.6.10.** проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

**4.6.11.** соблюдать устав Учреждения, настоящие Правила;

**4.6.12.** при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах Учреждения;

**4.6.13.** использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

**4.7.** Конкретные трудовые обязанности работников Учреждения определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

## **5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **5.1. Работодатель имеет право:**

**5.1.1.** заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

**5.1.2.** вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

**5.1.3.** поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

**5.1.4.** требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил;

**5.1.5.** привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

**5.1.6.** реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

**5.1.7.** принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов на:

- использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

- использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

- курение в помещениях и на территории детского сада;

- употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

**5.1.8.** требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим;

**5.1.9.** требовать от работника вежливого поведения и не допускать:

- грубого поведения;

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

**5.1.10.** устанавливать штатное расписание Учреждения;

**5.1.11.** распределять должностные обязанности между работниками Учреждения.

## **5.2. Работодатель обязан:**

**5.2.1.** соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

**5.2.2.** предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

**5.2.5.** обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

**5.2.6.** своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;

**5.2.7.** вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

**5.2.8.** предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

**5.2.9.** знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

**5.2.10.** 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;

**5.2.11.** рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей 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;

**5.2.12.** создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

**5.2.13.** обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

**5.2.14.** осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

**5.2.15.** 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 Российской Федерации;

**5.2.16.** исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

**5.2.17.** создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

**5.2.18.** создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников Учреждения.

## **6. РЕЖИМ РАБОТЫ**

**6.1.** В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

**6.1.1.** Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Время начала работы - 8 ч 00 мин., время окончания работы - 17 ч 00 мин.

**6.1.2.** Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

**6.1.3.** В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

Время начала перерыва: 12 ч 00 мин. Время окончания перерыва: 13ч 00 мин.

**6.2.** Иной режим рабочего времени и времени отдыха может быть установлен трудовым договором с работником.

**6.3.** Работодатель вправе по соглашению с работником установить ему режим гибкого рабочего времени.

**6.4.** Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

## **7. УДАЛЕННАЯ РАБОТА**

**7.1.** Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором, вне места расположения работодателя, вне стационарного рабочего места - удаленно, на территории Вольского муниципального района, в случаях, определенных настоящими Правилами.

**7.2.** Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях - с их согласия на основании приказа работодателя. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение,

землетрясение, эпидемия, эпизоотия, пандемия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

**7.3.** Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджере WhatsApp/Viber.

**7.4.** Работники должны быть на связи с руководителем Учреждения в течение всего рабочего дня по графику работы, установленному настоящими Правилами или трудовым договором с работником.

**7.5.** Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением или приказом о переводе на удаленную работу, работник в конце каждого рабочего дня должен заполнить отчет с описанием работы, проделанной за день, и направить его по рабочей электронной почте руководителю.

**7.6.** Работодатель обеспечивает работников необходимым оборудованием и программами для выполнения работы удаленно.

## **8. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**8.1.** Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**8.2.** Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

**8.3.** Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

**8.4.** Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

**8.5.** Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

**8.5.1.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

**8.6.** Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

**8.6.1.** По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**8.6.2.** Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков. Работодатель по возможности учитывает пожелания работника о дате начала отпуска.

**8.6.3.** В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым работникам предоставляется по их желанию в удобное для них время.

**8.7.** 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.

**8.8.** Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**8.9.** 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 настоящим Кодексом 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.

**8.10.** Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом 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.

## **9. ОПЛАТА ТРУДА**

**9.1.** Система оплаты труда, установленная в Учреждении определяется Положением об оплате труда и конкретизируется в трудовом договоре.

**9.2.** Выплата заработной платы производится в рублях.

**9.3.** Зарплата может перечисляться в безналичной денежной форме на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

**9.4.** Зарплата выплачивается два раза в месяц: 10-го и 25-го числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**9.5.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**9.6.** Учет рабочего времени, отработанного каждым работником, ведется руководителем Учреждения.

## **10. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**10.1.** Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу в Учреждении, а также иные успехи, достижения в работе.

**10.2.** В Учреждении применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- выдача премии.

**10.3.** Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

**10.4.** Решение о поощрении работника принимает руководитель Учреждения.

**10.4.1.** Руководитель Учреждения издает приказ о поощрении работника с указанием конкретного вида поощрения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен в течение трех рабочих дней со дня его издания под подпись.

**10.5.** Порядок премирования определяется Положением о премировании работников МДОУ «Детский сад с.Верхняя Чернавка Вольского района Саратовской области».

**10.6.** Сведения о поощрении работника вносятся в его трудовую книжку (в случае ее ведения) в установленном порядке.

## **11. МЕРЫ ВЗЫСКАНИЯ**

**11.1.** 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:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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

**11.3.** 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). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

## **12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ**

**12.1.** Лица, которые виновны в нарушении норм трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Кроме того,



они могут быть в установленном порядке привлечены к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

**12.2.** Работодатель вправе привлечь к дисциплинарной ответственности работника, который совершил дисциплинарный проступок, то есть за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, в том числе нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, настоящих правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

**12.2.1.** Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности, применяя одно из названных в п. 10.1 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка дисциплинарных взысканий;

**12.2.2.** за дисциплинарный проступок работодатель вправе применить только одно дисциплинарное взыскание с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен;

**12.2.3.** работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

**12.2.4.** 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. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;

**12.2.5.** дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения 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;

**12.2.6.** применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя в порядке, установленном в п. 10.3 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка;

**12.2.7.** если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания;

**12.2.8.** 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.

**12.3.** Работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**12.3.1.** Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

**12.3.2.** к материальной ответственности работник может быть привлечен из-за своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), за причиненный им работодателю прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

**12.3.3.** работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат;

**12.3.4.** работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику;

**12.3.5.** за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

**12.3.6.** в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере;

**12.3.7.** письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество;

**12.3.8.** работодатель истребует от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт;

**12.3.9.** взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба;

**12.3.10.** если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом;

**12.3.11.** работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке;

**12.3.13.** с согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

**12.4.** Работодатель вправе привлечь работника к материальной и дисциплинарной ответственности одновременно.

### **13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

**13.1.** Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**13.2.** Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;

- за ущерб, причиненный имуществу работника;

- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться.

**13.2.1.** Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

**13.2.2.** Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением работодателя или неполучения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд;

**13.2.3.** 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 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России 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.

**13.3.** Работодатель также несет материальную ответственность перед работником за виновное противоправное поведение (действие или бездействие) в виде возмещения в денежной форме морального вреда.

**13.4.** Размер возмещения морального вреда работнику определяется соглашением работника и работодателя, а в случае спора суд определяет факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения.

### **14. ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦОДЕЖДОЙ**

**14.1.** Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных или связанных с загрязнением условиях, обеспечиваются за счет средств Работодателя специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями [Межотраслевых правил](#), утв. [Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н](#), и [Типовыми нормами](#) бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также

на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утв. [Приказом](#) Минтруда России от 9 декабря 2015 г. N 997н.

## 15. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

с правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

№ п/п	Ф.И.О. работника	Дата ознакомления	Подпись работника
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			