

**Приложение № 1
к Коллективному договору МБДОУ № 221**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка -детский сад № 221

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ЦРР -
детский сад № 221
 М.Н. Садретдинова
Приказ №5 от 10.01.2022 г.

Принято на Общем собрании работников
протокол №1 от 10 января 2022 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Центр развития ребенка -
детский сад № 221
(МБДОУ № 221)**

Положения

Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, Законом об образовании.

Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и ответственности за результаты работы Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада Центр развития детского сада № 221 (далее - МБДОУ).

Правила по юридической силе являются локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) и иными федеральными законами - 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 вопросы регулирования трудовых отношений в МБДОУ.

Работники МБДОУ обязаны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

Правила доводятся до каждого работника МБДОУ под роспись и находятся в доступном месте.

Порядок приема, перевода работников

При поступлении на работу между работодателем и работником оформляется трудовой договор в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с определенными сроками, условиями и порядка заключения срочного трудового договора, действующим трудовым законодательством. Договор составляется в 2-х экземплярах, каждая из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Получение трудового договора должно быть подтверждено подписью работника. Трудовой договор является основанием для приема на работу.

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании (ст. 70 ТК РФ).

В трудовом договоре должны быть указаны:

- сведения о фамилии, имени, отчестве работника и документе, удостоверяющем его личность;

- сведения о наименовании работодателя, а также о присвоенном ему идентификационном номере налогоплательщика (ИНН).

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основании, на котором он наделен соответствующими полномочиями.

- сведения о месте и дате заключения трудового договора.

- обязательные условия трудового договора. Дополнительные и прочие условия, включенные в трудовой договор с согласия работника и работодателя.

Среди обязательных условий трудового договора относятся:

- условие о месте работы, предоставляемом работнику для выполнения поручаемой трудовой функции).

- условие о трудовой функции: работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретном виде поручаемой работнику работы.

- условие о дате начала работы работником.

- условие о сроке действия трудового договора, заключаемого с работником на определенный период, и основаниях для заключения трудового договора на определенный срок в соответствии с федеральным законодательством.

- Условие об оплате труда работника - с указанием размера тарифной ставки или оклада (полной ставки оклада), размеров доплаты, надбавок и поощрительных выплат, причитающихся работнику, а также сроков их выплаты.
 - Условие о режиме рабочего времени и времени отдыха - если в отношении данного работника эти показатели отличаются от общих правил, действующих у работодателя.
 - Условие о компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда - если работник принимается на работу в соответствующих условиях (с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).
 - Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (трудовой функции), возлагаемой на работника: подвижной, разъездной, в пути и др.
 - Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральным законодательством.
- При выявлении недостающих сведений их следует внести в трудовой договор на основании соответствующих документов. При выявлении недостающих условий их следует предусмотреть в дополнительном соглашении к трудовому договору, в дальнейшем рассматриваемым в качестве его неотъемлемой части.
- Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в МБДОУ.
- Прием на работу работников в МБДОУ оформляется приказом заведующего, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- Извещение о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника заведующий обязан выдать ему также заверенную копию указанного приказа. На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.
- При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории, если этого требует работа;
 - воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
 - медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работников в МБДОУ;
 - при устройстве на работу по совместительству - справку с основного места работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории, копию трудовой книжки, заверенную администрацией с основного места работы.
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования и о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и 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.
- Прием на работу без предъявления перечисленных документов не допускается. В отдельных случаях с учетом специфики работы в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и

Постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

13. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

14. МБДОУ формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника - сведения о трудовой деятельности, 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.

15. 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 основания и причины прекращения трудового договора, иная предусмотренная Трудовым Кодексом, иным федеральным законом информация.

16. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в МБДОУ сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

17. Заведующий МБДОУ назначается и увольняется приказом начальника Управления образования администрации г. Ульяновска. Основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже, личное дело руководителя ведутся и хранятся в Управлении образования администрации г. Ульяновска.

18. МБДОУ предоставляет работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы в МБДОУ способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в форме электронного документа), в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.

19. На каждого работника МБДОУ заводится личное дело, которое состоит из заверенной копии приказа о приеме на работу, листка учета кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в МБДОУ 75 лет с последующей сдачей в соответствующий архив.

20. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник знакомится под расписку с коллективным договором и с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника:

- с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с должностной инструкцией (второй экземпляр получает на руки);
- с нормами производственной санитарии и гигиены труда, правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте;
- с Уставом;
- с Кодексом этики и служебного поведения работников МБДОУ № 221;
- с Положением о материальном стимулировании работников МБДОУ № 222;

21. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

- для рядовых работников - на срок не более 3 месяцев;
- для заместителей, главного бухгалтера - на срок до 6 месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

2.17. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.18. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.19. В период испытательного срока на работников полностью распространяется Трудовой кодекс РФ (ст. 70 ТК РФ).

2.20. Работники, проходят обязательный периодический медицинский осмотр, в соответствии с медицинскими рекомендациями - внеочередной медицинский осмотр. При не прохождении работником периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, по истечении срока действия медицинской справки работодатель не допускает работника к исполнению им трудовых обязанностей.

2.21. Работодатель обязан отстранить от работы Работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством, и при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний к выполнению работы.

2.22. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на период времени до устранения обстоятельств, являвшихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.23. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

2.24. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу (вакантную должность), не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке, либо отсутствии в МБДОУ соответствующей работы (вакантной должности), трудовой договор прекращается на основании п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.25. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- и другие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
- Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в МБДОУ в течение этого срока.
- Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
- Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
- По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация МБДОУ обязана сообщить причину отказа в письменной форме.
- Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).
- С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.
- Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).
- Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.
- По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок не более одного года (а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу).
- В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- Перевод на работу более низкой квалификации даже в чрезвычайных условиях допускается только с письменного согласия работника.
- Перевод на другую работу в пределах МБДОУ оформляется приказом заведующего МБДОУ, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).
- В связи с изменениями в организации работы МБДОУ (изменением режима работы, численности групп, введением новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускаются при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника - системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).
- Если прежние существенные 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 ст. 77 ТК РФ.
- ### 3. Основания прекращения трудового договора
- 3.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным

Трудовым кодексом РФ:

1. соглашение сторон;

2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3. расторжение трудового договора по инициативе работника;

4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее организационной структурой;

7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы; обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

9. нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения работника МБДОУ по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются:

1.1. повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;

1.2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

1.3. появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия представительного органа самоуправления.

3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров администрация МБДОУ предупреждает об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца до увольнения, выплатив ему исполнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении согласно ТК РФ.

3.4. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

3.5. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный

предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором договорен работник.

В течение срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, предупредив об этом работодателя в последний день работы обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока действия договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

В течение срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление об увольнении. Увольнение в этом случае не производится, если его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть установлен срочный трудовой договор.

При прекращении трудового договора оформляется приказ заведующего. Записи об увольнении в трудовую книжку производятся в точном соответствии с требованиями действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, Трудового кодекса. Во всех случаях днем увольнения считается последний день работы.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в ней в двух экземплярах: в форме Т-2 и в книге учёта движения трудовых книжек и вкладышей к ним. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Время и время отдыха

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБДОУ определяется настоящими Правилами, Уставом, трудовым договором, графиком сменности, законодательством РФ в зависимости от наименования должности, характера труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Работник работает по 5-ти дневной рабочей неделе с 12-часовым пребыванием детей (с 08.00 до 19.00.) и с круглогодичным календарным временем посещения.

Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников (включая сокращенная рабочая неделя не более 36 часов, для воспитателей групп компенсирующей направленности – 25 часов, для музыкальных руководителей – 24 часа, для руководителей по физической культуре – 30 часов, для учителей – логопедов, учителей –

- Педагогов - 20 часов. Продолжительность рабочего времени работника МБДОУ устанавливается в трудовом договоре.
- График работы:
 - для воспитателей - две смены: 1 смена - с 6.48 до 15.00.
2 смена - с 12.48 до 19.00
 - для воспитателей групп раннего возраста - две смены:
1 смена - с 6.48 до 13.30
2 смена - с 10.48 до 18.30
- для УВП - согласно утвержденных графиков;
- музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог - согласно в соответствии с утвержденным расписанием непосредственной образовательной деятельности и графиком работы.
- для сторожей устанавливается суммарный учет рабочего времени с учетным периодом, равным месяцу в соответствии с графиком работы, утвержденные работодателем;
- в связи с погодными условиями и производственной необходимостью у рабочих по обслуживанию здания и дворников может быть разделен на части с тем, чтобы продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. В необходимых случаях предоставляются дополнительные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха рабочих.
- порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в данной области.
- нерабочими выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье.
- продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не начисляется.
- соглашения между работником и заведующим МБДОУ могут устанавливаться как условие приема на работу, так и впоследствии неполной рабочей день(смена) или неполная рабочая неделя. Заведующий МБДОУ обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) и лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством.
- привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в предусмотренных законом (ст. 99 ТК РФ) случаях.
- сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законодательством.
- привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работники не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.
- сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями

и законодательства.

Увеличение или увеличение нагрузки работникам в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
- изменения количества групп;
- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работ без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.

В начале работы, каждый работник и служащий обязаны отметить свой приход на работу по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном в МБДОУ. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы. Изменения графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения, заведующего не допускается.

Работникам МБДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем по согласованию с Общим собранием трудового коллектива до 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы (Трудовой кодекс РФ).

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

Изменение продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени предоставляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается в размере установленной продолжительности отпуска.

Работникам МБДОУ, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции, могут предоставляться до 2-х дополнительных оплачиваемых дней отдыха. Дни отдыха предоставляются на основании заявления работника в день прохождения первого или второго этапа вакцинации, а также в другой день после завершения вакцинации по выбору работника. Дни отдыха не продлеваются, не переносятся на другой срок и не оплачиваются в период временной нетрудоспособности.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха продолжительностью в совокупности до 14 календарных дней могут предоставляться беременным женщинам из числа работников МБДОУ в период со дня постановки на учет по беременности до наступления отпуска по беременности и родам на основании заявления беременной женщины и документа, подтверждающего беременность, выданного соответствующей медицинской организацией.

Дополнительные дни отдыха могут быть использованы беременной женщиной

- ...енно или по частям. Дополнительные дни отдыха не продлеваются и не переносятся на другой срок в случае временной нетрудоспособности беременной женщины.
- Работникам МБДОУ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями ст. 128 Трудового кодекса РФ:
- в связи с рождением работника, рождение ребенка, смерть близких родственников – до 5 календарных дней;
- отцам и женам военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
- вышедшим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- вышедшим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет по их письменному заявлению, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 дней, согласно ст. 263 Трудового кодекса РФ.
- Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до 1 года, условия которого определяются учредителем и Уставом, согласно ст. 335 Трудового кодекса РФ.
- Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше продолжительности отпуска по основному месту работы, то работодатель по соответствующей продолжительности, согласно ст. 286 Трудового кодекса РФ.
- Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных федеральным, локальными нормативными актами учреждения образования.
- Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.
- 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.
- По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.
- Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБДОУ, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.
- Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.
- Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам на основании аттестации рабочих мест.
- Работникам, обучающимся в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию независимо от организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) форме обучения, постоянно обучающимся, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, согласно ст. 173, 174 Трудового кодекса РФ.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- 3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.2. на совмещение профессий (должностей);
- 3.1.3. отдых, обеспечиваемый сокращенным рабочим временем, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.1.4. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.5. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.1.6. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.7. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.1.8. моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- 3.1.9. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.10. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.11. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.12. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 3.1.13. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.14. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; на защиту персональных данных, хранящихся у работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.1.15. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.16. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.17. на гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 177 ТК РФ);
- 3.1.18. на гарантии женщинам, в связи с беременностью и родами (ст. 260 ТК РФ);
- 3.1.19. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 3.1.20. назначение в установленном порядке досрочной трудовой пенсии по старости;
- 3.1.21. ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- 3.1.22. педагогические работники раз в пять лет на аттестацию согласно Положению о порядке аттестации педагогических работников;
- 3.1.23. уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников, родителей.
- 3.1.24. педагогические работники имеют право на льготную пенсию согласно федеральному закону Российской Федерации.

5.2. Работник обязан:

- 5.2.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, выполнять установленные нормы труда, строго выполнять учебный режим, приказы заведующего, соблюдать Устав МБДОУ, настоящие Правила, локальные акты и должностную инструкцию.
- 5.2.2. соблюдать трудовую дисциплину и этические нормы поведения на работе. Быть внимательными и вежливыми с членами коллектива МБДОУ, детьми и родителями (законными представителями) воспитанников.
- 5.2.3. систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию.
- 5.2.4. нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану их жизни и здоровья, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия.
- 5.2.5. педагогические работники обязаны следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, заведующей.
- 5.2.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.
- 5.2.7. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию, эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы.
- 5.2.8. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя, (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- 5.2.9. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 5.2.10. запрещается оставлять свою работу до прихода сменяемого. В случае неявки сменяемого, работник должен об этом заявить заведующей, которая принимает меры к его замене.
- 5.2.11. в случае, если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом заведующую с последующим представлением оправдательных документов.
- 5.2.12. не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или его работникам.

• Основные права и обязанности работодателя

• Работодатель имеет право:

1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
6. утверждать локальные нормативные акты;
7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6.2. Работодатель обязан:

- 6.2.1. своевременно и точно определять, и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.
- 6.2.2. обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников МБДОУ, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.
- 6.2.3. способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников.
- 6.2.4. своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав
- 6.2.5. предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с ТК РФ.
- 6.2.6. обеспечивать соблюдение работниками МБДОУ обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом и настоящими Правилами и другими локальными актами.
- 6.2.7. создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять лучших работников с учетом мнения трудового коллектива, повышать роль морального и материального стимулирования труда.
- 6.2.8. обеспечивать участие работников в управлении МБДОУ, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы самоуправления; своевременно рассматривать замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности.
- 6.2.9. рационально организовывать труд работников МБДОУ в соответствии с их специальностью и квалификацией, закреплять за каждым из них определенное место для образовательной деятельности, обеспечивать исправное состояние учебного и игрового оборудования, охрану здоровья и безопасности условия труда.
- 6.2.10. обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива.
- 6.2.11. обеспечивать сохранность имущества МБДОУ, его сотрудников и детей.
- 6.2.12. обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходование фонда заработной платы.
- 6.2.13. нести ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания в МБДОУ. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы управления образованием в установленном порядке.

Поощрения за успехи в работе

За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство и другие достижения в работе, способствующие эффективной деятельности МБДОУ, работники поощряются:

- выделением благодарности;
- материальным поощрением;
- награждением почетной грамотой;
- присвоением почетного звания;
- награждением орденами и медалями.

Поощрения оформляются приказом и объявляются работнику и коллективу.

Порядок материального поощрения работников производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников МБДОУ № 221.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива МБДОУ.

8. Ответственность за упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины

8.1. Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей влекут за собой дисциплинарную ответственность работника.

За нарушения трудовой дисциплины применяется (ст. 192 ТК РФ):

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81 ТК РФ).

8.2. Дисциплинарные взыскания на заведующую налагаются органом управления образования администрации г. Ульяновска.

8.3. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. При отказе работника от письменного объяснения его непосредственными руководителем совместно с представителями коллектива составляется акт (ст. 193 ТК РФ).

8.4. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до работника (под роспись). В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

8.5. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный администрации (ст. 238 ТК РФ).

8.7. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству представительного органа работников, по просьбе самого работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

9. Заключительные положения

9.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия Коллективного договора.

9.2. Действие Правил в период, указанный в п. 9.1, распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.