Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №1 «Солнышко» п.Волот »

СОГЛАСОВАНО : УТВЕРЖЕНО:

|  |
| --- |
| Профсоюзным комитетом Заведующий МБДОУ |
| МБДОУ |

Протокол №5 от 04.03.2024г пр.№32 от05.03.2024г

 **Правила**

**Внутреннего трудового распорядка**

# Общие положения

* 1. Настоящие **Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ детский сад №1 «Солнышко» п.Волот**  разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г № 273-ФЗ, Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Правительства Российской Федерации № 466 от 14.05.2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с изменениями от 7 апреля 2017 года, Постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» и иными нормативно-правовыми актами, Гражданским кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального бюджетным дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Солнышко» п.Волот(далее МБДОУ).
	2. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

 Данные *Правила внутреннего трудового распорядка в МБДОУ* регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников детского сада, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

 1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников в МДОУ (далее - Правила) способствуют эффективной организации работы трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующий детским садом с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива, осуществляющего деятельность согласно [Положению об общем собрании работников ДОУ](https://ohrana-tryda.com/node/2152),

1.5. Ответственность за соблюдение настоящих Правил единые для всех членов трудового коллектива МБДОУ.

# Порядок приема работников

* 1. Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и МБДОУ «Детский сад № 1 «Солнышко» п.Волот» как юридическое лицо – работодатель, представленный заведующим МБДОУ «Детский сад № 1 «Солнышко» п.Волот» либо лицо, исполняющие его обязанности.

Лица, поступающие на работу в МБДОУ «Детский сад № 1 «Солнышко» п.Волот п.Волот», проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в МБДОУ

«Детский сад №1 п.Волот», проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на обязательное психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой–хранится в МБДОУ

* 1. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

Испытание при приеме на работу, не устанавливается для:

а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

* Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку и (или)сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы).Если лицо, поступающее на работу, отказалось отведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, МБДОУ «Детский сад № 53»вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;
* документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
* документы воинского учета–для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний– при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

* 1. Призаключениитрудовогодоговоралицо,обучающиесяпообразовательнымпрограммам высшего образования, предъявляет:
* документы, указанные в п.2.6 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
* характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
* справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.
	1. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:
* документы, указанныевп.2.6Правил;
* разрешение на работу или патент;
* разрешение на временное проживание в РФ или видна жительство;
* полис или договор добровольного медицинского страхования.

Предъявление документов производится в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами.

* 1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
	2. При приеме работника на работу работодатель обязан под подпись:
* Ознакомить работника с уставом МБДОУ;
* Ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
* Проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж, оформляется в журнале, установленного образца.
	1. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, МБДОУ предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.
	2. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у специалиста по кадрам.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

* Внутренняя опись документов;
* Лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;
* Лист с отметками о результатах ежегодной про верки состояния личного дела;
* Личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
* Заявление о приеме на работу;
* Должностная инструкция;
* Характеристики и рекомендательные письма;
* Трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
* договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
* копии приказов поличному составу, которые касаются работника;
* аттестационные листы;
* отзывы должностных лицо работнике;
* лист-заверитель(составляют при сдаче личного дела в архив);
* согласия на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий ,справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

# Порядок перевода работников

* 1. Перевод работника на другую работу допускается по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.
	2. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

* 1. При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:
* Ознакомить работника с уставом МБДОУ
* ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
* проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж, оформляется в журнале, установленного образца.
	1. Перевод работников оформляется приказом работодателя.

# Порядок увольнения работников

* 1. Прекращение трудового договора, производится в порядке и по основаниям, предусмотренных главой 13 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами.

 Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

 В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=484703&ysclid=m7lq2h3u84485831571#l4000) настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=484703&ysclid=m7lq2h3u84485831571#l4197) настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

 Организации записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

 При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого устанавливается руководителем МБДОУ. Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

# Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

* 1. МБДОУ ведет в электронном виде и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования РФ 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.

Заведующий назначает приказом работника МБДОУ который отвечает за ведение и предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

МБДОУ обязана предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном 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 непозднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
* при увольнении—вдень прекращения трудового договора.
	1. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя . При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:
* Наименование работодателя;
* Должностное лицо, на имя которого направлено заявление (заведующий или лицо, исполняющего его обязанности МБДОУ )
* просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
* адрес электронной почты работника;
* собственноручная подпись работника;
* дата написания заявления.
	1. 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.

# Основные права и обязанности работников

* 1. Работник МБДОУ 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», и ными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.
	2. Работник имеет право на:
		1. -предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
		2. -рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям;
		3. -своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;
		4. -отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
		5. -полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
		6. -подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
		7. -объединение ,включая право на создание профсоюзов и участие в них;
		8. -участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
		9. -ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
		10. -защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
		11. -разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
		12. -возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
		13. -обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;
		14. -предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.
	3. Работник обязан:
		1. -добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
		2. -соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину;
		3. -выполнять установленные нормы труда;
		4. -соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
		5. -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;
		6. -незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников или сотрудников, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя ,если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
		7. -по направлению работодателя проходить периодические и внеочередные (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинские осмотры;
		8. -по направлению работодателя и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование;
		9. -при наличии доступа к электронной корпоративной почте проверять ее с периодичностью один раз в два часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма руководства МБДОУ

И структурного подразделения, в котором работает работник; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закрепленного за работником.

* 1. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:
		1. -свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
		2. -свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

-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);

* + 1. -право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
		2. -право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
		3. -право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
		4. -право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;
		5. -право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;
		6. -право на участие в управлении МБДОУ в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;
		7. -право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБДОУ, в том числе через органы управления и общественные организации;
		8. -право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;
		9. -право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
		10. -право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
	1. Педагогические работники МБДОУ имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:
		1. -право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
		2. -право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
		3. -право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
		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;
		5. -право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
		6. -право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
		7. -иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
	2. Педагогические работники МБДОУ обязаны:
		1. -осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
		2. -соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
		3. -уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
		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;
		5. -применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
		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;
		7. -систематически повышать свой профессиональный уровень;
		8. -проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
		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;
		10. -проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
		11. -соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном подразделении образовательной организации, настоящие Правила;
		12. -при осуществлении и академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных актах образовательной организации;
		13. -использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.
	3. -Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя директора образовательной организации, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.
		1. -Если директор образовательной организации не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.
		2. -Результаты рассмотрения заявления директор образовательной организации, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении.
		3. -Работник должен представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.
	4. -Конкретные трудовые обязанности работников образовательной организации определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

# Основные права и обязанности работодателя

* 1. Работодатель имеет право:
		1. -заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и наусловиях, установленных Трудовым кодексом РФ и 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 образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов образовательной организации, требований охраны труда;
		5. -привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
		6. -реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
		7. -проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
		8. -разрабатывать и принимать локальные акты;
		9. -устанавливать штатное расписание образовательной организации;
		10. -распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации;
		11. -использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
		12. -иные права ,установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
	2. Работодатель обязан:
		1. -соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
		2. -предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
		3. -обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
		4. -обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
		5. -обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
		6. -своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 8 и 22 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;
		7. -вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
		8. -предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
		9. -знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
		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;

* + 1. -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;
		2. - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законамии коллективным договором формах;
		3. -обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
		4. -осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
		5. -возмещать вред, причиненныйработникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
		6. -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;
		7. -создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;
		8. -создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

# Режим работы

* 1. Режим работы МБДОУ «Детский сад № 1 «Солнышко» п.Волот» определяется приказами заведующего или лица, исполняющего его обязанности и локальными нормативными актами образовательной организации.

В МБДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя с 07:30 до 17:30.

Рабочее время работников МБДОУ определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Графики работы утверждаются заведующим или лицом, исполняющим его обязанности МБДОУ образовательной организации с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на сайте образовательной организации и на информационном стенде.

* 1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников ииных работников МБДОУ устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	2. Режим работы заведующего МБДОУ определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций, приказом.
	3. Учебно-вспомогательным и обслуживающим работникам МБДОУ, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю для женщин и 40 часов для мужчин, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.
	4. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается заведующим МБДОУ .
	5. Педагогическим работникам МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
	6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.
	7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы заставку заработной платы) педагогического работника МБДОУ определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.
	8. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ.
	9. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности МБДОУ по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по МБДОУ по санитарно- эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательной организации.

# Дистанционная (удаленная) работа

* 1. Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа заведующего или лица, исполняющего его обязанности МБДО. К исключительным случаям относятся: катастрофа

природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

* 1. Взаимодействие между работниками и работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Сферум, через официальный сайт МБДОУ .
	2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.
	3. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы.

Работник, вправе с согласия или с ведома заведующего использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

* 1. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

# Порядок временного обмена электронными документами

* 1. Работники и работодатель вправе обмениваться документами, в том числе документами, связанными с работой, в электронной форме, независимо от введения электронного документооборота и участия в нем, в исключительных случаях.
	2. Исключительными случаями, указанными в пункте10.1 Правил, считаются катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
	3. Обмен документами может производиться в форме электронного документа или электронного образа документа – документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путем сканирования или фотографирования с сохранением его реквизитов, – с последующим представлением соответствующих документов на бумажном носителе.

# Время отдыха

* 1. Работникам МБДОУ устанавливаются следующие виды времени отдыха:
	2. а) перерывы в течение рабочего дня (смены);

б) ежедневный (междусменный) отдых;

в) отпуска.

г)выходные

д)праздничные дни

 Работникам МБДОУ устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

* + 1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.
		2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.
		3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.
	1. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).
		1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.
		2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.
		3. Общим выходным днем является воскресенье.
		4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.
		5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным актом образовательной организации или трудовым договором.
		6. Работнику, являющимся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством.
	2. На кануне не рабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
	3. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.
	4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
		1. Педагогическому персоналу МБДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск:
			+ Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

На основании Постановления Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г. «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках» воспитателям, работающим в группах компенсирующей и комбинированной направленности МБДОУ, а также иным педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 56 календарных дней:

Если педагогический работник не принимает участие в образовательной деятельности с детьми ОВЗ, его ежегодный оплачиваемый отпуск составляет обшей продолжительностью 42 календарных дней:

При переходе воспитателей с группы компенсирующей или комбинированной направленности в группу общеразвивающей направленности общую продолжительность очередного отпуска рассчитают прямо пропорционально, отработанному времени с детьми с ОВЗ.

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналам МБДОУ

Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 28 календарных дня:

Работникам, признанным в установленном законодательством РФ порядке инвалидами, предоставляются два дополнительных выходных дня в год в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами детского сада.

* 1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
		1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

* + 1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

* 1. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.
	2. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.
	3. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.
	4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим МБДОУ с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.
	5. Заведующий, МБДОУ утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.
	6. О времени начала отпуска МБДОУ извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.
	7. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:
* Работникам до18 лет:
* родителям, опекунам, попечителям ребенка – инвалида до 18лет;
* усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
* женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
* мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
* работникам, у которых трое и болеедетейдо18 лет, если младшему нет 14 лет;
* инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
* чернобыльцам;
* женам военнослужащих;
* работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ –в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
* другим лицам в соответствии с законодательством РФ.
	1. МБДОУ продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
	2. По соглашению между работником и МБДОУ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
	3. МБДОУ может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска МБДОУ предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.
	4. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
	5. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарныхдней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количестводней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

* 1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае, днем увольнения также считается последний день отпуска.

* 1. Педагогическим работникам образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

# Меры поощрения работников

* 1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

а)объявление благодарности; б) выдача премии;

в)награждение ценным подарком;

г)награждение почетными грамотами.

* 1. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников МБДОУ

вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

* 1. За особые трудовые заслуги работники МБДОУ представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.
	2. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе заведующего МБДОУ , доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

# Ответственность работника, применяемые к работникам меры взыскания

* 1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.
	2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

а)замечание; б) выговор;

в)увольнение по соответствующим основаниям.

* 1. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, ноне позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФо противодействии коррупции, 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.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

* 1. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.
	2. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.
	3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
	4. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников МБДОУ, имеет право, снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения.
	5. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
	6. Для контроля за выполнением работниками Правил в кабинетах, групповых и других рабочих помещениях, а также на входе, по периметру зданий и территории организации устанавливаются камеры открытого (закрытого) видеонаблюдения. Обработка информации, содержащей персональные данные, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152- ФЗ «О персональных данных».

# Ответственность работодателя

* 1. Материальная ответственность МБДОУ наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.
	2. Работодатель обязан, возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.
	3. 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.

Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

* 1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплатприувольненииидругихвыплат,причитающихсяработнику,работодательобязанвыплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки

Начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

* 1. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

# Заключительные положения

* 1. Иные вопросы, неурегулированные настоящими Правилами, регулируются трудовым законодательством.
	2. Настоящие Правила утверждаются директором образовательной организации с учетом мнения профсоюза образовательной организации.
	3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей. Подпись ставиться на листе ознакомления, который прикладывается к настоящим Правилам.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

 «Детский сад №1 «Солнышко» п.Волот»

05.03.2024г № 32

ПРИКАЗ

Об утверждении Правил внутреннего

трудового распорядка

В связи с необходимостью регулирования вопросов, связанных с организацией работы сотрудников в МБДОУ детский сад №1 «Солнышко» п.Волот

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ детский сад №1»Солнышко» п.Волот.

2. Заведующему при заключении трудовых договоров с работниками знакомить их под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.Разместить настоящие Положение на официальном сайте детского сада в сети Интернет.

4 Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Заведующий детский сад \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Н.М.Заводова/

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

 «Детский сад №1 «Солнышко» п.Волот»

 26.02.2025г № 16

ПРИКАЗ

О внесении изменений Правил внутреннего

трудового распорядка

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ детский сад №1»Солнышко» п.Волот.(далее Правила):

- внести изменения в п.1.1. Правил;

- читать п.1.1. в новой редакции:

«Правила разработаны в соответствии Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г № 273-ФЗ»;

- внести изменения в п.4 Правил;

- читать п.4 в новой редакции:

«В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=484703&ysclid=m7lq2h3u84485831571#l4000) настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=484703&ysclid=m7lq2h3u84485831571#l4197) настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».

Заведующий детский сад \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Н.М.Заводова/

* + 1. );