

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 1 «Страна Детства»  
(МАДОУ детский сад № 1 "Страна Детства")

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичного  
профсоюзного комитета

Наложитая Ю.Н.  
«20» января 2021 г.

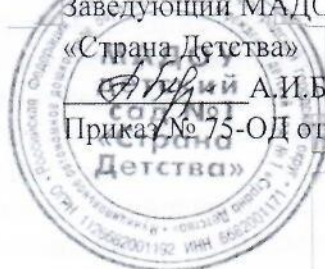
УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ № 1

«Страна Детства»

А.И. Бердникова

Приказ № 75-ОД от 20 января 2021 г.



**Правила  
внутреннего трудового распорядка**

(новая редакция)

г.Кировград 2021

## 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, не противоречащие федеральным законам Российской Федерации.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Страна Детства»<sup>1</sup>, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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 иные вопросы регулирования трудовых отношений. (ст.189 ТК РФ)

1.3. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, наиболее эффективной организации и производительности труда, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы, формирование профессионального коллектива МАДОУ.

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим МАДОУ<sup>2</sup> с учетом мнения представительного органа работников (первичный профсоюзный комитет МАДОУ) в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. (ст.190 ТК РФ)

1.5. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору. (ст.190 ТК РФ)

1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий МАДОУ обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ<sup>3</sup>.

1.7. Содержание Правил внутреннего трудового распорядка размещаются на общедоступном информационном стенде МАДОУ.

## 2. ШТАТЫ, ПОРЯДОК ПРИЕМА, УВОЛЬНЕНИЯ и ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ.

2.1. Штатное расписание разрабатывается МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства», утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, в пределах утвержденного главным распорядителем бюджетных средств, администрацией Кировградского городского округа на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Форма и содержание штатного расписания согласовываются с администрацией Кировградского городского округа.

2.2. Штат работников в соответствии с утвержденным штатным расписанием состоит из следующих категорий:

- **руководство** - заведующий МАДОУ;
- **учебно-вспомогательный персонал** - помощники воспитателей;
- **специалисты** - педагогический персонал (учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель) старший воспитатель, воспитатель;
- **служащие** - заместитель заведующего по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер, бухгалтер, делопроизводитель, специалист по охране труда, диетсестра;
- **обслуживающий персонал** - кладовщик, кастелянша, повар, кухонный рабочий, уборщик территории, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, грузчик.

2.3. Оформление приема на работу (ст.68 ТК РФ):

2.3.1. прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на

---

<sup>1</sup> Далее - МАДОУ

<sup>2</sup> Далее - Работодатель

<sup>3</sup> Далее - ПВТР

основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

2.3.2. при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4 На работу принимаются лица, отвечающие требованиям действующего законодательства, ведомственных нормативных правовых актов, не противоречащих федеральным законам, путем заключения трудового договора.

2.5. Работник подает личное заявление о приеме на работу на имя заведующего МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства»<sup>4</sup> с указанием должности и даты начала работы для заключения трудового договора;

2.6. Трудовой договор это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства»).

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы в соответствии со статьей 65 Трудового Кодекса Российской Федерации <sup>5</sup>

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (ст.66 ТК) (или) сведения о трудовой деятельности формы СТД-Р (статья 66<sup>1</sup> ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по 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;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за

---

<sup>5</sup> Далее - ТК РФ

потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

- в отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, идентичных по содержанию (*Ф.И.О. работника, наименование работодателя, сведения о документах, удостоверяющих личность, ИНН работника, сведения о представителе работодателя, подписавшим трудовой договор, место и дата заключения трудового договора, обязательные и дополнительные условия трудового договора в соответствии со статьей 57 ТК РФ*) и имеющих одинаковую юридическую силу, вступает в силу со дня подписания работником и работодателем, один экземпляр трудового договора хранится у работодателя в личном деле работника, другой передается работнику.

2.9. При заключении трудового договора соглашением сторон может предусматриваться испытание в соответствии со статьей 70 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. В период испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.10. Оформляется личное дело, личная карточка (Форма Т-2).

2.11. Трудовая книжка заполняется работодателем не позднее пяти дней со дня приёма на работу.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72; ст. 72.<sup>1</sup>, ст. 72.<sup>2</sup>, 73 ТК РФ).

2.13. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место в пределах организации, не влекущее за собой изменений определенных сторонами условий трудового договора (часть 3 ст. 72.<sup>1</sup> ТК РФ).

2.14. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за **два месяца**, если иное не предусмотрено ТК РФ;

- если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

- при отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.15. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст. 76 ТК РФ) :

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.15.1. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

2.15.2. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, место сохраняется за работником на весь период отстранения.

2.15.3. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой, с 1 марта 2022 года оплата производится по среднему.

2.15. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.16. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

**Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ):**

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);  
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);  
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);  
- работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ).

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая ст. 74 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая ст. 73 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72<sup>1</sup> ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

- нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

- трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.16. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ст. 84<sup>1</sup> ТК РФ).

2.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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

2.19. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ).

2.20. В день увольнения работодатель обязан произвести с ним окончательный расчет, выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее сведениями о трудовой деятельности у данного работодателя, также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой.

2.21. Предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, (форма СТД-Р) заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя: в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора. (ст. 66.<sup>1</sup> ТК РФ).

2.22. О предстоящем увольнении в связи с проведением организационно-штатных мероприятий (ликвидация, сокращение численности или штата работников) работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем **за два месяца** до увольнения в соответствии с частью второй ст. 180 ТК РФ. В течение срока предупреждения работник обязан выполнять свои трудовые обязанности и соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.23. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей ст. 180 ТК РФ.

2.24. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

2.25. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата, преимущественное право на оставлении на работе представляется работникам в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

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

#### **3.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, объемом и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая прав о на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства» в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **3.2. Работник обязан:**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства»;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей опасность жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя.

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

### **4.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства»;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### **4.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ) в сроки установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства», трудовым договором;
- предоставлять ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 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;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей трудового коллектива 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;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства» в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с выполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обеспечивать обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогических работников (воспитателей) МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства» (не реже одного раза в три года), проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников (воспитателей) на соответствие занимаемой должности (не реже одного раза в пять лет);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.**

5. 1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, режимом (распорядком) рабочего времени должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для отдельных категорий работников нормальная продолжительность рабочего времени в соответствии с о статьей 92 Трудового Кодекса Российской Федерации устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
- медицинским работникам не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ)

5.4. Отдельным категориям педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и утвержденным Перечнем должностей (профессий) МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства» » суказанием продолжительности рабочей недели:

- воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог – 36 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю.

5.5. В МАДОУ детский сад №1 «Страна Детства» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

5.6. Режим работы МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства»- с 7.00 час. до 19.00.час.

5.7. Для работников МАДОУ детский сад №1 «Страна Детства» при сменном режиме работы график сменности утверждаются заведующим МАДОУ по согласованию с председателем профсоюзного комитета учреждения и предусматривает время начала и

окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

5.8. График сменной работы доводится до сведения работника и размещается на информационном стенде МАДОУ не позднее чем за один месяц до введения его в действие. (ст.103 ТК РФ)

5.9. Работодатель обязан вести годовой суммированный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

5.10. При отсутствии работника на работе по уважительным причинам (отпуск, болезнь и др.), работник обязан приступить к работе в указанный в документе об освобождении от работы срок, а если этот срок не указан - на следующий день после последнего дня освобождения от работы. Данная обязанность распространяется на все категории работников, независимо от графика работы.

5.11. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для сотрудников и работников, каких - либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

5.13. Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания;
- выходные дни
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.14. Нерабочими праздничными днями в соответствии со ст.112 (ТК РФ) являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы
- 7 января - Рождество Христово
- 23 февраля - День защитника Отечества
- 8 марта - Международный женский день
- 1 мая - Праздник Весны и Труда
- 9 мая - День победы
- 12 июня - День России
- 4 ноября - День народного единства

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней в соответствии с Решением Правительства Российской Федерации выходные дни могут переноситься на другие дни.

5.15. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, как правило, через 4 часа после начала работы. Перерыв не включается в рабочее время, и работник может использовать его по своему усмотрению. При непрерывной работе, где условия работы не позволяют установить перерыв для отдыха и питания, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Место приема пищи определяет руководитель по согласованию с представителем трудового коллектива (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Режим рабочего времени и отдыха устанавливается для следующих категорий работников:

**5.16.1. Воспитатель (в том числе старший воспитатель) - сменный график работы.**

Начало работы и её окончание:

7 час. 00 мин до 19 час. 00 мин. **в соответствии с графиком сменности.**

Время для приема пищи одновременно вместе с обучающимися. (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Продолжительность ежедневной работы (смены) по пятидневной рабочей неделе, составляет 7 часов 12 минут;

**5.16.2. Помощник воспитателя** - продолжительность ежедневной работы (смены) по пятидневной рабочей неделе, составляет 8 часов.

Начало работы и её окончание в соответствии с приказом (распоряжением) заведующего МАДОУ «Об утверждении режима работы помощника воспитателя», перерыв на обед один час, через 4 часа после начала работы.

**5.16.3. Специалисты - педагогический персонал** (учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)

Начало работы и её окончание в соответствии с учебным планом и расписанием занятий.

**5.16.4. Обслуживающий персонал** - повар, кухонный рабочий, уборщик территории, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, грузчик:

Продолжительность ежедневной работы (смены) по пятидневной рабочей неделе составляет 8 часов.

Начало работы и её окончание:

с 7 час.00 мин. до 16 час.00 мин. Перерыв на обед с 11 час.00 мин. до 12 час.00 мин.

Может устанавливаться гибкий график работы, по согласованию с заведующим МАДОУ, начало работы не ранее 6:00 часов утра; перерыв на обед один час, через 4 часа после начала работы.

**5.16.5. Обслуживающий персонал** - кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды:

Продолжительность ежедневной работы (смены) по пятидневной рабочей неделе составляет 8 часов.

Начало работы и её окончание:

с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин. Перерыв на обед с 12 час.00 мин. до 13 час.00 мин.

**5.16.6. Служащие** - заместитель заведующего по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер, бухгалтер, делопроизводитель, специалист по охране труда, диетсестра:

Продолжительность ежедневной работы (смены) по пятидневной рабочей неделе составляет 8 часов.

Начало работы и её окончание:

с 8 час.00 мин. до 17 час.00 мин. Перерыв на обед с 12 час.00 мин. до 13 час.00 мин.

5.17. Запрещается отвлекать работников от выполнения непосредственных обязанностей, снимать их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной необходимостью, кроме случаев, предусмотренных законом и нормативными актами.

5.18. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работодатель не допускает к работе в этот день (смену).

5.19. Работы по инициативе работодателя за пределами нормы рабочих часов (сверхурочная работа), не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 99 ТК РФ).

5.20. Отпуска, их продолжительность, исчисление, порядок предоставления и очередность, правила замены денежной компенсацией, продление или перенесение, реализация права на отпуск при увольнении для сотрудников, определяются Трудовым Законодательством Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

- педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства № 724 от 01.10.2002 г.).

- право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ):

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ) :

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может быть предоставлен в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Работнику, по его заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с частью первой статьи 128 ТК РФ.

В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ. Работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы

- до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;

- других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## **6. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ ( РАБОТНИКОВ) , РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ.**

6.1. В МАДОУ детский сад № «Страна Детства» могут приниматься на работу лица по совместительству. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

6.2. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

6.3. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы (внутренний совместитель), так и в других организациях (внешний совместитель).

6.4. В трудовом договоре обязательно должно быть указание на то, что работа является совместительством.

6.5. При приеме на работу по совместительству работника, работающего в другой организации работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

6.6. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не должна превышать четырех часов в день, в течение одного

месяца (другого учетного периода), половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период).

6.7. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

6.9. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности

6.10. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

6.11. Не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой. ( п.п. «е» пункта 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 41 от 30 июня 2003 года «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (ч.6 ст.282 ТК РФ)

## **7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК**

7.1 Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами организации, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ ).

7.2. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст.189 ТК РФ).

7.3. Трудовой распорядок определяется настоящими правилами внутреннего трудового распорядка.

7.8. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, награждение Почетной грамотой;
- представление в вышестоящие органы к награждению медалями, нагрудными знаками, Почетными грамотами;
- представление к присвоению почетного звания.

7.9. Сведения о поощрениях объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку и личное дело работника.

7.10. Для поощрения могут использоваться иные формы морального и материального стимулирования труда, предусмотренные в коллективном договоре МАДОУ детский сад №1«Страна Детства» и иных локальных нормативных актах.

7.11. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

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

Не допускается применение дисциплинарных взысканий не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.12. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.13. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.14. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.15. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только однодисциплинарное взыскание.

7.16. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.17. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.18. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.19. Работодатель по истечении года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представительного органа работника.

7.20. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Прогулом считается отсутствие на работе без уважительных причин, более 4 (четырёх) часов подряд в течение рабочего дня.

7.21. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

7.22. Педагогические работники МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства», в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и по

месту работы, другие правонарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

7.23. Педагоги МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства» могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическими и(или) психическим насилием над личностью воспитанников. Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического и (или) психического насилия производится без согласования с представителем трудового коллектива.

## **8. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ДОУ**

8.1. Работники МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства» должны приходить на работу при сменном графике, согласно графиков сменности.

8.2. Педагогическим и другим работникам МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства» запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы, режим дня, расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними, прогулок.

8.3. Проводить общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

8.4. Заседания Педагогического совета проводятся не реже 4 раз в год.

8.5. Все заседания проводятся вне рабочее время и не должны превышать 2 часов, родительские собрания – полтора часов.

8.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать в МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства» по соглашению с заведующим МАДОУ.

8.7. Не допускается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, режимных моментов, в присутствии детей и родителей.

8.8. В МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства» неукоснительно соблюдать нормы морально-этического поведения, педагогическую этику.

## **9. ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ**

9. В рамках требований действующего законодательства в области охраны труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников в МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства» с целью обеспечения безопасных условий труда **работодатель обязан (ст.214 Раздел X ТК РФ):**

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим в Учреждении, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- проводить расследование и учет несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством в сфере охраны труда;

- осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение

пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности;

- выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео, аудио или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ ( путем размещения информационных материалов на официальном сайте МАДОУ, рассылок по электронной почте, онлайн-опросов, размещения на стендах уголка охраны труда, проведения собеседований, семинаров, лекций, бесед и консультаций по вопросам охраны труда, а также с помощью других форм/способов информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, примерный перечень которых утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст.216.<sup>2</sup> Раздел X ТК РФ);

- незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда (ст.216.<sup>2</sup> Раздел X ТК РФ);

- соблюдать требование установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- при возникновении угрозы жизни и здоровью работников приостанавливать производство работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно- бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

10.В целях соблюдения требований охраны, осуществления контроля за их выполнением в МАДОУ введена должность специалиста по охране труда, в случае отсутствия специалиста по охране труда его функции выполняет другой уполномоченный заведующим МАДОУ работник, создана и функционирует система управления охраной труда в соответствии с действующим законодательством, нормативно-правовыми и локально-нормативными актами, проводятся системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков

в соответствии действующим законодательством, нормативно-правовыми и локально-нормативными актами.

11. Для совместных действий работодателя и работников в целях обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведения проверок условий труда на рабочих местах и информирования работников о результатах проверок, сбора предложений по улучшению охраны труда в Учреждении создан **Комитет (комиссия) по охране труда** (224 Раздел X ТК РФ)

**12. Работодатель (заведующий МАДОУ) в области охраны труда обеспечивает:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест, режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретает за счет собственных средств и выдает средства индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

- организацию и проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

- проведение за счет работодателя вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

**13. Право Работодателя области охраны труда (ст.214<sup>2</sup> Раздел X ТК РФ ):**

- 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;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

**14. Обязанность Работников в области охраны труда (ст.215 Раздел X ТК РФ):**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя, заведующего МАДОУ о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или заведующего Учреждения о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры.
- извещать своего непосредственного руководителя или заведующего Учреждения о получении микроповреждения (микротравмы).

**12. Каждый работник имеет право на (ст. 216 Раздел X ТК РФ):**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение актуальной и достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст.216.<sup>2</sup> Раздел X ТК РФ);
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных

настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

- повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором (дополнительным соглашением к коллективному договору), локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя;

- в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

#### **14. Гарантии права Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст.216.<sup>1</sup> Раздел X ТК РФ):**

- условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда

- на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

- в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

- в случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от

работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника;

- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- на санитарно-бытовое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда (санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, наличие медицинских кабинетов для оказания первой помощи, укомплектованность аптечками для оказания первой помощи), перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.216<sup>3</sup> Раздел X ТК РФ).

## **10 . ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА**

10.1. Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

10.2. Получение и обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

10.3. Все персональные данные работника следует получать у него самого, если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие, работодатель должен сообщить о целях, предполагаемых источниках и способах получения им персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

10.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

10.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или о его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

10.6. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

10.7. Защита персональных прав работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

10.8. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

10.9. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя,

работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным, с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона,
- при отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка вступают в силу с момента их утверждения приказом заведующего Муниципального автономного дошкольного учреждения детский сад № 1 «Страна Детства».

11.2. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, изменениями в разделе X Трудового кодекса Российской Федерации, вступившими в силу с 1 марта 2022 года.

11.3. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения Работодателем и Работниками.

11.4. Все изменения и дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка должны быть оформлены в письменной форме и утверждены работодателем по согласованию и с учетом мнения представительного органа работников МАДОУ детский сад № 1 «Страна Детства».