

«Принято»  
Общим собранием работников  
МАДОУ «Детский сад №295»,  
Протокол №1 от 29.08.2025

«Согласованно»  
Председатель профкома  
Ф.А. Гизатулина  
29.08.2025 г.

«Утверждаю»  
И.о. заведующего  
МАДОУ «Детский сад №295»  
Л.Р. Чекалкина  
Приказ от 29.08.2025 г. № 25

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 295 комбинированного вида» Московского района г.Казани**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №295 комбинированного вида» Московского района г.Казани (далее МАДОУ «Детский сад №295») в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приёма 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 у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия: дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором; работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ; работодатель (представитель работодателя) - руководитель МАДОУ «Детский сад №295» или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами МАДОУ «Детский сад № 295»; выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников МАДОУ «Детский сад №295», наделённый в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников МАДОУ «Детский сад № 295» в социальном партнёрстве; трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции; охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия; предпенсионный возраст - возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу

страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

1.5. Правила принимаются Общим собранием коллектива МАДОУ «Детский сад №295», утверждаются Работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

1.6. Действие настоящих Правил распространяется на всех Работников МАДОУ «Детский сад №295».

1.7. Изменения в Правила вносятся приказом заведующего МАДОУ «Детский сад №295». Инициаторами внесения изменений в Правила являются заведующий МАДОУ «Детский сад №295» и представители трудового коллектива.

1.8. Правила признаются утратившими силу на основании приказа заведующего МАДОУ «Детский сад №295».

1.9. Ответственность за поддержание настоящих Правил в актуальном состоянии и контроль исполнения требований настоящих Правил возлагается на заведующего МАДОУ «Детский сад №295».

1.10. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

## **2. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора о работе в МАДОУ «Детский сад №295».

2.1.2. Трудовой договор может заключаться (ст.58 ТК РФ):

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более 5 лет;
- заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать 3 месяцев. Чтобы уволиться на испытательном сроке по собственному желанию, нужно уведомить об этом работодателя за 3 дня.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в МАДОУ «Детский сад № 295», другой - у

работника.

2.1.6. Приём педагогических работников на работу производится с учётом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартов.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- 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 (ст.66.1 ТК РФ);
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учёта, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Лица, поступающие на работу в МАДОУ «Детский сад №295», обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст.215 ТК РФ).

2.1.8. Приём на работу иностранных граждан и лиц без гражданства осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

2.1.9. Для оформления на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства следует предоставить документы, перечисленные в п.2.1.7. настоящего Положения, а также:

- временно пребывающим визовым иностранцам: разрешение на работу, виза, миграционная карта;
- временно пребывающим безвизовым иностранцам: патент, миграционная карта;
- временно проживающим: разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, виза;
- постоянно проживающим: вид на жительство;
- высококвалифицированному специалисту: договор (полис) добровольного медицинского страхования, разрешение на работу, миграционная карта.

2.1.10. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27.08.2022 №585, граждане Украины вместо патента или разрешения на работу могут предъявить выданный Министерством внутренних дел РФ документ о дактилоскопии.

2.1.11. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 65 ТК РФ).

2.1.12. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

2.1.13. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ. Совмещение должности руководителя МАДОУ «Детский сад №295» с другими руководящими должностями внутри или вне МАДОУ «Детский сад №295» не разрешается.

Должностные обязанности руководителя МАДОУ «Детский сад №295», его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству.

2.1.14. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.15. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.16. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.17. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка (до 31.12.2020) оформляется работодателем, за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется (с 01.01.2021г) (ч. 4 ст. 65 ТК РФ с изменениями ФЗ от 16.12.2019 №439-ФЗ). В случае, если лицу, поступающему на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России (далее – СФР) сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального персонифицированного учёта.

2.1.18. Трудовые книжки работников хранятся в МАДОУ «Детский сад № 295». Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчётности.

2.1.19. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить её владельца под роспись. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ст. 57 ТК РФ).

2.1.20. При приёме 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 (ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приёме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ). 2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других

обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ). Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация МАДОУ «Детский сад №295» (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в МАДОУ «Детский сад №295»;

- изменения в осуществлении образовательного процесса в МАДОУ «Детский сад № 295» (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и др.). О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах МАДОУ «Детский сад №295» оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок от 7 до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

2.3.7. Исполнение Работником обязанностей временно отсутствующего Работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путём временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод Работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- 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 (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ). О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть

расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ). В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, 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.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации Работников, а также в случаях сокращения численности или штата Работников МАДОУ «Детский сад №295» допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу. Причинами увольнения Работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация МАДОУ «Детский сад №295»;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности Работников;
- уменьшение количества групп;
- изменение количества часов ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.;
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей;
- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появление Работника на рабочем месте либо на территории МАДОУ «Детский сад №295» в состоянии алкогольного, наркотического или другого токсического опьянения;
- совершение по месту работы хищения;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения Работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация МАДОУ «Детский сад №295», которая может повлечь увольнение Работников в связи сокращением численности или штата Работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п.8 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращён за совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные

нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического Работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.). Допускается увольнение только тех Работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершён аморальный проступок (по месту работы или в быту). Если аморальный проступок совершён Работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой Работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ. Если аморальный проступок совершён Работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение Работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка Работодателем (ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим Работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МАДОУ «Детский сад №295»;
- применение, в том числе однократно, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя (ст. 84.1 ТК РФ). С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчёт. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведений о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя в случаях несоответствия последнего дня работы с днём оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае,

если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на Работника не ведётся трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трёх рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у Работодателя).

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением Работник расписывается в ней и в книге учёта движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.5. Особенности обеспечения трудовых прав Работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации

2.5.1. В соответствии со ст. 351.7. ТК РФ обеспечить сохранение рабочего места за работниками, принимающих участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооружённых силах РФ по контракту, по призыву по мобилизации или заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ, путем приостановления действия трудовых договоров на срок военной службы по контракту, военных сборов по частичной мобилизации или на срок заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, за исключением случаев направления Работником Работодателю заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию или по соглашению сторон трудового договора. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объёме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, за исключением случаев направления Работником Работодателю заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию или по соглашению сторон трудового договора. Обеспечить Работникам, которые изъявили желание принять участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооружённых Силах Российской Федерации по контракту, на период от трёх месяцев до одного года включительно, приостановление действия трудовых договоров по заявлению Работников с сохранением за такими Работниками занимаемых ими рабочих мест, за исключением случаев направления Работником Работодателю заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию или по соглашению сторон трудового договора.

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

Согласно Федеральному закону от 16.12.2019 №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» Работникам предоставлено право выбора варианта трудовой книжки: бумажной или электронной.

3.1. Работодатель обязан до 30.06.2020 года включительно, письменно уведомить каждого Работника:

- об изменениях ТК РФ, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- о праве Работника путём подачи Работодателю соответствующего письменного заявления в порядке, предусмотренном частью 2 настоящей статьи, сделать выбор между продолжением ведения Работодателем трудовой книжки в соответствии со статьёй 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона)

или предоставлением ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьёй 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Каждый Работник по 31 декабря 2020 года включительно подаёт Работодателю письменное заявление о продолжении ведения Работодателем трудовой книжки в соответствии со статьёй 66 ТК РФ с изменениями ФЗ от 16.12.2019 №439-ФЗ или о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьёй 66.1 ТК РФ. Информация о поданном Работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые Работодателем для хранения в информационных ресурсах СФР. В случае, если Работник не подал Работодателю ни одного из указанных заявлений, Работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьёй 66 ТК РФ с изменениями ФЗ от 16.12.2019 №439-ФЗ

3.3. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьёй 66.1 ТК РФ, Работодатель выдаёт трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за её ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в неё вносится запись о подаче Работником заявления о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьёй 66.1 ТК РФ.

3.4. За Работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение Работодателем трудовой книжки в соответствии со статьёй 66 ТК РФ с изменениями ФЗ от 16.12.2019 № 439-ФЗ, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим Работодателям.

3.5. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения Работодателем трудовой книжки в соответствии со статьёй 66 ТК РФ с изменениями ФЗ от 16.12.2019 № 439-ФЗ, имеет право в последующем подать Работодателю письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст.66.1 ТК РФ.

3.6. Лица, не имевшие возможности по 31.12.2020 года включительно подать Работодателю одно из письменных заявлений, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, вправе это сделать в любое время, подав Работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

- Работники, которые по состоянию на 31.12.2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

- временной нетрудоспособности;
- отпуска;
- отстранения от работы в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31.12.2020 года, не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях, и до указанной даты, не подавшие одно из письменных заявлений, предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

3.7. В соответствии со статьёй 66.1 ТК РФ с 01.01.2021 года Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах СФР. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об

увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника ведётся трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у Работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного Работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у Работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

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

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на Работника ведётся трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя:

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

- в случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах СФР, работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах СФР.

3.8. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31.12.2020 года, осуществляется в соответствии со статьёй 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.9. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек в бумажном виде Работников, воспользовавшихся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ с изменениями ФЗ от 16.12.2019 №439-ФЗ, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек в бумажном виде и обеспечения ими Работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации. Бланки трудовых книжек в бумажном виде и вкладыши к ним продолжают храниться в МАДОУ «Детский сад № 295», как документы строгой отчётности.

3.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку в бумажном и (или) электронном видах о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, Работодатель обязан ознакомить её владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесённая в трудовую книжку в бумажном виде и (или) электронных видах. По желанию Работника сведения о совместительстве вносятся в

трудовую книжку в бумажном виде по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

3.11. Наименование профессий, должностей или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч.2 ст.57 ТК РФ).

3.12. 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 (ч.3 ст.68 ТК РФ).

3.13. Сотрудники МАДОУ «Детский сад № 295», которые отвечают за ведение и предоставление в СФР сведений о трудовой деятельности Работников, назначаются приказом заведующего. Указанные в приказе сотрудники должны быть ознакомлены с приказом под подпись.

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

#### **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

4.1. Работник имеет право (ст.21 ТК РФ):

4.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

4.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

4.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

4.1.9. на участие в управлении МАДОУ «Детский сад № 295» в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

4.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

4.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.14.на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

4.1.15.пользоваться другими правами в соответствии с уставом МАДОУ «Детский сад №295», трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

4.1.16. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст.89 ТК РФ).

4.2. Работник обязан:

4.2.1.добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда.

4.2.2.соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.2.3.беззамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у Работодателя;

4.2.4.бережно относиться к имуществу Работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у Работодателя;

4.2.5.проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

4.2.6.предъявлять при приёме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

4.2.7.содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

4.2.8.экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

4.2.9.соблюдать законные права и свободы воспитанников;

4.2.10 уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанников;

4.2.11 выполнять другие обязанности, отнесённые уставом МАДОУ «Детский сад №295», трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции Работника.

4.3. Педагогические работники МАДОУ «Детский сад №295» имеют право:

4.3.1. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в МАДОУ «Детский сад №295»;

4.3.2. на участие в разработке образовательных программ (ст.47 ФЗ-273);

4.3.3. на участие в управлении МАДОУ «Детский сад №295», в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом МАДОУ «Детский сад № 295»;

4.3.4. на защиту профессиональной чести и достоинства;

4.3.5. на повышение квалификации с определённой периодичностью, для чего работодатель создаёт условия, необходимые для обучения Работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

4.3.6. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение её в случае успешного прохождения аттестации (ст.49 ФЗ-273);

4.3.7. на сокращённую продолжительность рабочего времени, удлинённый оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

4.3.8. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

4.3.9. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом МАДОУ «Детский сад №

295», трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

4.4. Педагогические работники МАДОУ «Детский сад № 295» обязаны:

4.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне (ст.48 ФЗ 273);

4.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики как в рабочее, так и нерабочее время;

4.4.3. уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

4.4.4. соблюдать режим дня МАДОУ «Детский сад №295»;

4.4.5. участвовать в деятельности педагогического совета МАДОУ «Детский сад № 295», а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

4.4.6. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы воспитания;

4.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

4.4.8. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;

4.4.9. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

4.4.10. выполнять правила по охране труда и технике безопасности;

4.4.11. проходить в установленном законодательством порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;

4.4.12. проходить периодические осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;

4.4.13. соблюдать Устав и локальные акты МАДОУ «Детский сад № 295»;

4.4.14. выполнять другие обязанности, отнесённые уставом МАДОУ «Детский сад №25», трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического Работника.

4.5. Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

4.5.1. на управление МАДОУ «Детский сад №295», принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом МАДОУ «Детский сад №295»;

4.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

4.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

4.5.4. на поощрение Работников за добросовестный эффективный труд;

4.5.5. на требование от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

4.5.6. на привлечение Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.5.7. на принятие локальных нормативных актов, регламентирующих управленческую и образовательную деятельность МАДОУ «Детский сад №295», а также содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

4.5.8. реализовывать иные права, определённые уставом МАДОУ «Детский сад №295», трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

4.6. Работодатель обязан:

4.6.1. 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;

- 4.6.2.соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 4.6.3.предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.6.4.обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4.6.5.обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.6.6.обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 4.6.7.выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Заработная плата Работнику выплачивается путём безналичного перечисления на счёт Работника в банке в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка два раза в месяц: за первую половину 25-го числа текущего месяца, за вторую половину – 10- го числа следующего месяца.
- 4.6.8.вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 4.6.9.знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 4.6.10.обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 4.6.11.осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 4.6.12. возмещать вред, причинённый 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 Российской Федерации;
- 4.6.13 в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- 4.6.14. не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 4.6.15.создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив Работников МАДОУ «Детский сад № 295»;
- 4.6.16.создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- 4.6.17.поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- 4.6.18.исполнять иные обязанности, определённые уставом МАДОУ «Детский сад №295», трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.
- 4.7. Ответственности сторон трудового договора:
- 4.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определённых федеральными законами.
- 4.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб,

причинённый ею другой стороне этого договора в результате её виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

4.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ). Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность Работодателя перед Работником не может быть ниже, а Работника перед Работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

4.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;

- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника.

4.7.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ). Размер выплачиваемой Работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

4.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объёме. Заявление Работника о возмещении ущерба направляется им Работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-ти дневный срок со дня его поступления. При несогласии Работника с решением Работодателя или неполучении ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

4.7.7. Работник обязан возместить Работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат. Материальная ответственность Работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

4.7.8. За причинённый ущерб Работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

4.7.9. Работодатель несёт материальную ответственность перед Работником согласно главе 38 Трудового кодекса РФ.

4.7.10. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечёт за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

#### 4.3. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание образовательной деятельности;
  - отменить, удлинять продолжительность образовательной деятельности;
  - использовать образовательную деятельность для политической агитации;
  - употребить в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества,
- приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения:
- курить в помещениях и на территории МАДОУ «Детский сад №295»;
  - оставаться на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;
  - хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
  - пользоваться мобильными телефонами во время образовательного процесса;
  - размещать официальные документы в сети электронных мессенджеров (в целях доведения до сотрудников, родителей и воспитанников официальной информации).

#### 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

##### 5.1. Режим рабочего времени:

5.1.1. В МАДОУ «Детский сад №295» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье. Режим работы МАДОУ «Детский сад №295» с 07:30 ч. до 18:00 ч.

5.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников МАДОУ «Детский сад №295» устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников МАДОУ «Детский сад № 295», включающий предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности МАДОУ «Детский сад № 295» и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниям образовательной деятельности, графиками работы, коллективным договором МАДОУ «Детский сад № 295». График работы доводится до сведения Работников под личную роспись и вывешивается на информационном стенде (Приложение).

5.1.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращённая продолжительность рабочего времени в МАДОУ «Детский сад №295» устанавливается (ст.92 ТК РФ):

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, не более 35 часов в неделю с сокращением полной оплаты труда;
- для педагогических Работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим Работникам с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Для воспитателей МАДОУ «Детский сад №295» устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, в группах для детей с ОВЗ – 25 часов, для инструктора по физической культуре – не более 7,5 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601, с изм. от 13.05.2019), для младших воспитателей- 40 часов в неделю, для педагога-психолога и старшего воспитателя - 36 часов в неделю; для учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю; для музыкального руководителя – 30 часа в неделю; для старшей медицинской

сестры – 40 часов в неделю; для обслуживающего и технического персонала – 40 часов в неделю. Данная нагрузка отражается в трудовом договоре.

5.1.5. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

5.1.6 Режим работы руководителя МАДОУ «Детский сад №295» определяется в соответствии с трудовым законодательством с учётом необходимости обеспечения руководства деятельностью МАДОУ «Детский сад №295».

5.1.7 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.1.8.В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днём может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.1.9. Привлечение Работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель ведёт точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого Работника, которая не должна превышать для каждого Работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.1.11. Режим работы Работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ). График сменности доводится до сведения Работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.1.12. Для сторожей устанавливается сменный режим работы: через 2 суток. Максимальная продолжительность смены не может превышать 12 часов (без права на сон).

5.1.13. С учётом условий работы в МАДОУ «Детский сад №295» в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определённой категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать одного года.

5.1.14. При составлении графиков работы педагогических и других Работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приёмом работниками пищи, не допускаются

за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5.1.15. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами МАДОУ «Детский сад №295», коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

5.1.16. При осуществлении в МАДОУ «Детский сад №295» функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на образовательной деятельности посторонних лиц без разрешения представителя Работодателя;
- входить в группу после начала образовательной деятельности, за исключением представителя Работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения образовательной деятельности и в присутствии воспитанников.

5.2. Установление педагогической нагрузки педагогических работников:

5.2.1. Педагогическая нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества групп, штатного расписания, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключённом с работником трудовом договоре. Определение объёма педагогической нагрузки педагогических работников производится один раз в год.

5.2.2. Педагогическая нагрузка, объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.2.3. Установленный в начале учебного года объём педагогической нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев сокращения количества групп.

5.2.4. Уменьшение педагогической нагрузки педагогических работников без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного её выполнения за Работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения педагогической нагрузки педагогического работника, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой подходящий Работник;

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего педагогическую нагрузку в установленном законодательством порядке.

5.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у Работников объёма педагогической нагрузки по сравнению с педагогической нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

5.2.6. Без согласия педагогических работников допускается увеличение объёма их педагогической нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия другого Работника, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен ст. 72.2. ТК РФ.

5.2.7. Обеспечение сохранения объёма педагогической нагрузки педагогических работников на период нахождения их в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, осуществляется на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим работникам на период нахождения Работника в соответствующем отпуске.

5.2.8. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогическим работникам объёма педагогической нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия Работника, а также о причинах,

вызвавших необходимость таких изменений, Работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения.

5.2.9. Распределение педагогической нагрузки производится руководителем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

5.2.10. Педагогическая нагрузка на определённый срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения педагогической нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком;
- для выполнения педагогической нагрузки педагогических работников, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временной работы, которая ранее выполнялась постоянным Работником, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного Работника.

5.2.11. Руководитель и Работники МАДОУ «Детский сад №295» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять работу в группах, кружках без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

5.2.12. Выплата заработной платы в МАДОУ «Детский сад №295» производится два раза в месяц: за первую половину 25-го числа текущего месяца, за вторую половину – 10-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. Время отдыха:

5.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (между сменами) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых – суббота и воскресенье);
- нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- отпуска.

Праздничные дни, установленные законодательством, являются нерабочими днями. При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации 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;
- 30 августа - День Республики Татарстан;
- Ураза-байрам, Курбан-Байрам (установлено статьёй 1 Закона Республики Татарстан от 19.02.1992 № 1448-ХII «О праздничных днях и памятных датах Республики Татарстан» (в редакции Закона Республики Татарстан от 29 сентября 2016 года № 67-ЗРТ).

5.3.2. Перерывы в рабочее время педагогических работников, не связанные с отдыхом и приёмом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня,

перерыв для приёма пищи не устанавливается. Приёма пищи Работникам МАДОУ «Детский сад №295» обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении. Для Работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха не менее 30 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение Работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия Работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) Работодателя.

5.3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.3.8. Работникам МАДОУ «Детский сад №295» предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;  
б) работающим инвалидам установлен ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», с изм. от 29.12.2015);

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством и при проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

5.3.9. Педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад №295» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, а также дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск продолжительностью 14 календарных дней за работу с детьми с ОВЗ (воспитателям логопедических групп, воспитателям групп для детей с ОВЗ, учителям-логопедам, учителям-дефектологу).

Остальным педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад №295» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Педагогические работники МАДОУ «Детский сад №295» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом МАДОУ «Детский сад №295».

5.3.10. Председателям профкома предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 10 календарных дней.

5.3.11. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период

нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя.

5.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами МАДОУ «Детский сад №295» (ст. 124 ТК РФ).

5.3.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). 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 количество дней из этой части.

5.3.13. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.3.15. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3.16. Отпуск Работника из отпуска допускается только с его согласия. 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.

5.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Система заработной платы, установленная в МАДОУ «Детский сад №295», определяется Положением об оплате труда Работников МАДОУ «Детский сад №295» и конкретизируется в трудовом договоре. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работнику производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.2. Размер заработной платы для каждого Работника устанавливается согласно штатному расписанию, утвержденному Работодателем, и прописывается в Трудовом договоре. Система оплаты труда прописывается в Положении об оплате труда работников, и указывается в Трудовом договоре.

6.3. Месечная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК

РФ) региональным соглашением в соответствии со статьёй 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работникам, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением Работников в возрасте до 18 лет.

6.5. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учётом сокращённой продолжительности работы.

6.6. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

6.7. Заработная плата за каждый месяц работы выплачивается два раза в месяц: первая часть – 25 числа текущего (расчётного) месяца производится оплата за фактически отработанным время в первой половине месяца, 10 числа следующего за расчётным месяца – производится полный расчёт с Работником по итогам отработанного месяца.

6.8. Приказ выплаты заработной платы Работникам, вновь принятым на работу в первой половине текущего месяца: в день, когда все Работники получают заработную плату за вторую половину прошедшего месяца. Работнику, принятому на работу в первой половине текущего месяца, должна быть выплачена часть заработной платы за отработанное в первой половине этого месяца время. Оставшаяся часть заработной платы за первую половину месяца выплачивается ему в день, когда все Работники получают заработную плату за первую половину месяца.

6.9. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.10. Оплата времени отпуска производится не позднее трёх дней до начала отпуска. В случаях производственной необходимости производится отзыв Работника из очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, согласно мотивированной служебной записке непосредственного руководителя. Отзыв из отпуска оформляется приказом заведующего МАБОУ «Петский сад №295», либо лицом, его замещающим. Отзыв из отпуска возможен только с личного согласия Работника, изложенного в письменной форме. В приказе об отзыве указывается число неиспользованных дней отпуска. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати 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 ТК РФ) (ст.126)

6.11. Надбавочные пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребёнком производится в течение 10 календарных дней со дня обращения Работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется Работодателем в ближайший после начислений пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

6.12. При выплате заработной платы Работодатель (обязан выдать расчётный лист) извещает в письменной форме каждого Работника:

- о составе частей заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период;

- о размерах и/или сумм начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.13. Заработная плата выплачивается в рамках зарплатного проекта ПАО Сбербанк (адреса ближайших банкоматов можно посмотреть на сайте <https://www.sberbank.ru/ru/about/today/oib>).

6.14. Работодатель перечисляет налоги с заработной платы Работника в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

6.15. Работнику возмещаются расходы, связанные с прохождением предварительного медицинского осмотра, в ближайший день выдачи заработной платы, при предъявлении подтверждающих документов, выданных медицинской организацией (учреждением).

6.16. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы путём индексации заработной платы, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.17. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. К таким случаям относится отстранение от работы:

- в связи с заболеванием туберкулёзом. На период отстранения Работникам выплаётся пособие по государственному социальному страхованию;

- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если Работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким Работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

- в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда оплата в период отстранения производится, как за простой;

- в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по вине Работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.18. Время простоя по вине Работодателя - оплата производится в размере не менее двух-третьей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.19. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанной пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

6.20. Время простоя по вине работника не оплачивается. (ст. 157 ТК РФ).

6.21. Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата (надбавка) в размере 4% от тарифной ставки (должностного оклада).

6.22. При совмещении Работником профессий (должностей), исполнении обязанностей отсутствующего Работника, увеличении объёма работы или расширении зоны обслуживания, то есть при выполнении дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором, производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора исходя из объёма и содержания дополнительной работы.

6.23. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы -- не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Основанием для оплаты сверхурочных работ является табель учёта рабочего времени, в котором указывается количество часов, отработанных сверхурочно.

6.24. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)

сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Основанием для оплаты является приказ заведующего МАДОУ «Детский сад №295» и табель учёта рабочего времени.

6.25. За работу в ночное время в соответствии со статьёй 154 ТК РФ производится доплата в размере 20% от должностного оклада (тарифной ставки), за фактически отработанное время. Количество часов, отработанных в ночное время, фиксируется в табеле учёта рабочего времени.

6.26. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся Работнику.

6.27. Заключительная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.28. За Работниками сохраняется средний заработок (часть среднего заработка) на время освобождения от работы Работникам, совмещающим работу с получением образования.

6.29. За Работником сохраняется средний заработок на время прохождения обязательных медицинских осмотров.

6.30. За Работником сохраняется средний заработок за дни сдачи крови и её компонентов и предоставляемые, в связи с этим дни отдыха.

6.31. В МАДОУ «Детский сад №295» устанавливаются стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами, утверждёнными заведующим МАДОУ «Детский сад №295» и согласованные с профсоюзным комитетом.

6.32. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

6.33. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (Лист нетрудоспособности).

#### **7 МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СОВЕРШЕНИЕ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ**

7.1. К правонарушениям, обладающим коррупционными признаками, относятся следующие умышленные деяния, предусмотренные Уголовным кодексом Российской Федерации:

- должничество, совершенное лицом с использованием своего служебного положения (ч.3 ст.159);
- присвоение или растрата (ч.3 ст.160);
- злоупотребление полномочиями (ст.291);
- получение взяток (ст.290);
- злоупотребление должностными полномочиями (ст.285);
- целевое использование и хищение бюджетных средств (ст.285.1);

- совмещение государственной и муниципальной службы с учредительством и замещением должностей в коммерческих организациях (ст.288);  
- превышение должностных полномочий (ст.286).

7.2. За преступления коррупционной направленности Уголовным кодексом Российской Федерации установлены санкции, которые предусматривают следующие виды наказаний:

- штраф;
- лишение прав занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью;
- обязательные работы;
- исправительные работы;
- принудительные работы;
- ограничение свободы;
- лишение свободы на неопределённый срок.

7.3 Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность:

- штраф (ст.7.27);
- нецелевое использование бюджетных средств и средств государственных внебюджетных фондов (ст.15.14);
- незаконное привлечение к трудовой деятельности государственного служащего (бывшего государственного служащего) (ст.19.29);
- нарушение права на образование и предусмотренных законодательством Российской Федерации в области образования прав и свобод воспитанников дошкольного образовательного учреждения (ст.5.57);
- нарушение требований к ведению образовательной деятельности и организации образовательного процесса (ст.19.30).

7.4 За совершение административных правонарушений коррупционной направленности Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях установлены санкции, которые предусматривают такие виды наказаний, как:

- административный штраф;
- административный арест;
- дисквалификация.

## **8. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

8.1 Работодатель применяет к Работникам МАДОУ «Детский сад №295», добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность,
- выдает премию,
- награждает ценным подарком,
- награждает почетной грамотой,
- представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

8.2. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда в МАДОУ «Детский сад №295»

8.3. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

8.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

## **9. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА.**

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- заговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

9.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ и по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьёй 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1. или 8 части первой статьи 81 ТК РФ.

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение Работника и обстоятельства, при которых он был совершён.

9.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ). Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МАДОУ «Детский сад №295» норм профессионального поведения или Устава МАДОУ «Детский сад № 295» может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана Работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к затрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников (ст. 55 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

9.6. 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 учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. 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.

9.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам МАДОУ «Детский сад №295», суд.

9.11. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

9.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

9.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечёт за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

9.14. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

9.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Чеголученные доходы (ущущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

9.16. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник в следствии:

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

9.17. Работник, причинивший ущерб Работнику, несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

9.18. В случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причинённый Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

9.19. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с Работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

9.20. Размер ущерба, причинённого Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учёта с учётом степени износа этого имущества.

9.21. Требование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от предоставления письменного объяснения составляется соответствующий акт.

9.22. Взыскание с виновного Работника суммы причинённого ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причинённого Работником ущерба.

9.23. Если месячный срок истёк или Работник не согласен добровольно возместить причинённый Работодателю ущерб, а сумма причинённого ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

9.24. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник предоставляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

9.25. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причинённого ущерба равноценное имущество или исправить повреждённое имущество.

9.26. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

9.27. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесённые Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

9.28. Ответственность Работодателя:

9.28.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

9.28.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

9.28.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

9.28.4. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

9.28.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объёме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещён в натуре.

9.28.6. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-ти дневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

9.29. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной его пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

9.30. Моральный вред, причинённый Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

## 10. ОХРАНА ТРУДА

10.1. Работодатель обязан создать безопасные условия 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 (Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», ст.214 ТК РФ).

10.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда в МАДОУ «Детский сад №295» создан комитет (комиссия) по охране труда (ст.224 ТК РФ), который организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

10.3 Работодатель обязан обеспечить:

- проведение специальной оценки условий труда (ст.214 ТК РФ) и оценки профессиональных рисков (ст.218 ТК РФ);

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счёт собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам 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 определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере 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, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учётом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний 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;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование 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;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства 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 реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

10.4. Работодатель имеет право:

- 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).

10.5. Работник имеет право (ст. 216 ТК РФ) на

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- получение 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;

- 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;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой в вредных и (или) опасных условиях труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым 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

Планы, органами исполнительной власти осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профессионального контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращаться 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, приводящих к возникновению микроповреждений (микротравм);

- ежегодный 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. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учётом финансово-экономического положения работодателя. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

#### 10.6. Рабочие обязанности (ст. 215 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, соблюдать инструкции по охране труда и технике безопасности;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырьё и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение до начала труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам 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 определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя при обнаружении неисправностей используемых оборудования и инструментов, нарушения правил безопасной технологии, несоответствия используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения; немедленно известить своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушениях работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, упомянутыми в части второй статьи 227 Трудового кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произошедшем 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 и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями

## II. ЛИЧНАЯ ГИГИЕНА, МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ.

1.1. Все работники МАДОУ «Детский сад № 295» проходят медицинские осмотры согласно ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации. Обязанность прохождения предварительных периодических и внеочередных медицинских осмотров также закреплена в п.9 ч.1 ст.48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 года №342ч «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, имеющей периодичность, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

1.2. Работники МАДОУ «Детский сад №295» соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в соответствии с действующими СанПиН.

1.3. Работодатель обеспечивает

- применение в МАДОУ «Детский сад №295» санитарных правил и норм;
- доведение до сведения работников санитарных правил и норм;
- знание всеми работниками санитарных правил и норм;
- выдачу на работу для пользования спецодежды по состоянию здоровья;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника;
- своевременное прохождение медицинского осмотра всеми работниками;
- рабочая среда соответствующая санитарным правилам и нормам;
- проведение по необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции, дератизации;
- в период пандемии соблюдение масочного режима и всех требований Роспотребнадзора.

1.4. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль соблюдения санитарных правил и норм.

1.5. Работники МАДОУ «Детский сад №295» при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.6. Работники, достигшие возраста 40 лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.7. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при наличии у них диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.8. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании его анкетного заявления. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с заведующим МАДОУ «Детский сад № 295».

1.9. Работники обязаны предоставлять заведующему МАДОУ «Детский сад №295» справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

### **12. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

12.1. Работники подлежат обязательному социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом и иными Федеральными законами.

12.2. На период действия настоящих Правил внутреннего трудового распорядка на работников распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ, локальными актами работодателя и настоящими Правилами.

12.3. Работники, трудовые действия которых связаны с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на дополнительное пенсионное обеспечение, на основании результатов специальной оценки условий труда на рабочем месте.

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Экземпляр правил внутреннего трудового распорядка располагается в МАДОУ «Детский сад №295» на информационном стенде и на сайте МАДОУ «Детский сад №295» в сети «Интернет» (ст. 28 Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

13.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

13.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесёнными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.