

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзным комитетом МБДОУ
«Детский сад №1 ст. Зеленчукской»
Протокол № 2 от «26» мая 2025г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №1 ст. Зеленчукской»
Е.В. Мерцева
Приказ №45 от «26» мая 2025г.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКАЯ РЕСПУБЛИКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 1 СТ. ЗЕЛЕНЧУКСКОЙ»

П РА В И Л А

внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №1 ст. Зеленчукской»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим локальным нормативным актом.

1.1. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом МБДОУ «Детский сад №1 ст.Зеленчукской», иными локальными актами и нормативными документами.

Они имеют своей целью способствовать эффективной организации работы коллектива муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения (МБДОУ).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников учреждения и являются обязательными для выполнения.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА

2.1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 18-ти лет.

2.2. При заключении трудового договора администрация МБДОУ вправе потребовать от поступающего следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если это его первое место работы или детский сад принимает совместителя (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы).

Если новый работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, предъявил только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, специалист по кадрам вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку работнику, или форму СТД-ПФР.

Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в МБДОУ «Детский сад № 1 ст. Зеленчукской» по письменному заявлению работника на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются в период работы не позднее трех рабочих дней и при увольнении работника – в последний день работы.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров или на электронную почту zelmdou1@yandex.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержатся:

- наименование работодателя;
 - Ф. И. О. руководителя детского сада;
 - просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
 - адрес электронной почты работника;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МБДОУ;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- военный билет или приписное свидетельство о постановке на учет в военном комиссариате по месту жительства.
- - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
 - справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

2.3. За работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской

Федерации, на весь период прохождения указанной службы сохраняется прежнее место работы (должность).

2.3.1. Действие трудового договора с работником приостанавливается на весь период его службы.

2.3.2. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

2.3.3. Трудовой договор с работником возобновляется в день его выхода на работу, о котором он должен уведомить работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

2.3.4. После возобновления трудового договора работник в течение шести месяцев в удобное для него время имеет право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от стажа работы у данного работодателя.

2.3.5. Трудовой договор с работником в период приостановления его действия не может быть расторгнут. Исключением является ликвидация юридического лица, прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем, истечение срока действия срочного трудового договора.

2.4. Расторгать трудовой договор с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.

2.4.1. Вместе с тем, предусмотрен ряд исключений, при которых допускается увольнение указанного сотрудника по инициативе работодателя. Так, работника могут уволить, в частности в случаях:

- ликвидации организации,
- грубого нарушения трудовых обязанностей,
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности,
- утраты доверия,
- предоставления подложных документов при заключении трудового договора,
- применения методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.5. Лица, поступающие на работу по совместительству, представляют все вышеперечисленные документы, кроме трудовой книжки, взамен которой предъявляют аттестационный лист или выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по основному месту работы;

2.6. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя руководителя МБДОУ;
- составляется и подписывается трудовой договор;

- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под расписку;

- оформляется личное дело на нового работника (личный листок по учету кадров, анкета, справка - объективка, автобиография, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной переподготовке, паспорта, свидетельств о постановке на учет в налоговом органе, пенсионного страхового, медицинского страхового, приказы о назначении, переводе, повышении, увольнении).

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица;

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4. настоящих Правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения

е) иностранные агенты.

2.7.1 Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.8. Порядок отстранения от работы

2.8.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях;

при появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка ДОО. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.8.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.8.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.9. При заключении трудового договора работник, обучающийся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.2 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному высшим образовательным заведением образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». А также должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.10. При заключении трудового договора или при переводе работника на другую работу **руководитель МБДОУ обязан:**

- разъяснить его права и обязанности. Познакомить с содержанием и объемом его работы; с условиями оплаты его труда;

- познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности и жизнедеятельности детей.

2.11. На всех работников, проработавших в МБДОУ свыше 5-ти дней, заводятся трудовые книжки.

Трудовые книжки хранятся наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих недоступность к ним посторонних лиц.

На всех, без исключения, работников заводятся личные карточки формы Т-2.

2.12. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия.

2.13. В связи с изменениями в организации работы МБДОУ (изменение режима работы, количества групп, годового плана, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

Если прежде существующие условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с действующими статьями Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.14. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

2.15. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.16. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 336 Трудового Кодекса Российской Федерации.

К этим случаям в том числе относятся:

- ликвидация МБДОУ, сокращение численности или штата работников;
- обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
- систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику применялись ранее меры дисциплинарного взыскания;
- прогул (в том числе отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня) без уважительной причины;
- неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

2.17. В день увольнения руководитель МБДОУ обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. При этом причина увольнения должна быть указана в точном соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового Кодекса РФ.

3. Правила диспансеризации.

3.1. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 3.3 настоящих Правил, 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.

3.2. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.3. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя заведующего, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

3.4. Если заведующий не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

3.5. Результаты рассмотрения заявления заведующий, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении.

3.6. Работник обязан представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

4. ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ МБДОУ

4.1. Администрация обязана:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, инструментами, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;
- обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями для организации эффективной работы;
- осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, соответствующие должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- соблюдать правила противопожарной безопасности;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;
- беречь имущество учреждения; рационально расходовать тепло, электроэнергию, воду;
- проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывая индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников МБДОУ;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

5. РЕЖИМ РАБОТЫ

5.1. Учреждение работает по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.2. Педагогический персонал МБДОУ работает по 36-часовой рабочей неделе.

5.3. Младшему обслуживающему персоналу (женщины) также устанавливается 36-часовая рабочая неделя (на основании п.1,3 ст.1 постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается ненормированный рабочий день.

5.5. Неполный рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по письменной просьбе беременной женщины; лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи (в соответствии с медицинским заключением).

5.6. Продолжительность рабочего времени накануне праздничных дней уменьшается на 1 час. Нерабочими праздничными днями в МБДОУ считаются:

- с 31 декабря по 9 января (включительно);
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня – День России;
- 12 июля – День станицы (согласно постановлению главы администрации Зеленчукского муниципального поселения);
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

5.7. Работа в праздничные дни оплачивается согласно статьи 153 Трудового Кодекса Российской Федерации по письменному распоряжению работодателя;

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями, допускается по приказу работодателя, с которым работник знакомится под роспись, с дополнительной оплатой.

5.9. Дисциплина труда:

5.9.1. Поощрения за успехи в работе могут быть следующие:

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

Поощрения объявляются приказом работодателя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

5.9.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

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

5.9.3. Работники учреждения, в обязанности которых входит выполнение воспитательной функции по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы по пункту 2 статьи 336 Трудового Кодекса РФ. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению воспитателя.

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

5.9.4. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

5.10. За каждое нарушение может быть наложено только одно взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

Взыскание объявляется приказом работодателя, который должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

5.11. За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его подписания.

6. Режим работы при дистанционном обучении.

6.2. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

6.3. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Skype и WhatsApp, через корпоративный портал и способами, предусмотренными в разделе 10 «Переписка с работниками» настоящих Правил.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или доп. соглашением к трудовому договору.

6.5. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы. Работник вправе с согласия или ведома заведующего детским садом использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

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

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам сроком на 14 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется:

- руководящим работникам – 6 календарных дней;
- работникам административно-хозяйственного и обслуживающего персонала – 4 календарных дня.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев по его заявлению:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственного после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев.

Отпуск предоставляется согласно графику отпусков, который утверждается работодателем на начало каждого календарного года.

8. Заключительные положения

8.1. Иные вопросы, неурегулированные настоящими Правилами, регулируются трудовым законодательством.

8.2. Настоящие Правила утверждаются заведующим ДОУ с учетом мнения профсоюза.

8.3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в ДОУ, до начала выполнения его трудовых обязанностей. Подпись ставиться на листе ознакомления, который прикладывается к настоящим Правилам.

Лист ознакомления с Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ
«Детский сад №1 ст. Зеленчукской»

[illegible]

