

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к коллективному договору  
МБДОУ детский сад компенсирующего вида № 438

Председатель ПК  
МБДОУ детского сада № 438  
А. А. Нестерова  
« 08 » августа 2023 г.



Заведующий  
МБДОУ детского сада № 438  
Н. К. Михалева  
« 07 » августа 2023 г.



## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕТСКОГО САДА КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА № 438

Принято  
на общем собрании работников МБДОУ  
протокол № 1 от 08.10.2023

Екатеринбург

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада компенсирующего вида № 438 (далее - МБДОУ).

1.2. Правила утверждаются с целью осуществления дисциплины труда в МБДОУ укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива.

1.3. Под дисциплиной труда в Правилах понимается: обязательное подчинение всех работников правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами МБДОУ.

1.4. Настоящие Правила размещаются в доступном каждому работнику месте, определенному заведующим МБДОУ.

1.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с Правилами работника под роспись.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56. ТК РФ)

2.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, 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 трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.5. Срок действия трудового договора определяется работодателем на основе трудового законодательства (ст. 58 ТК РФ). Трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ)

2.7. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ)

2.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст. 60 ТК РФ)

2.9. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

### **3. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. Трудовые отношения в МБДОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании» и Уставом.

3.2. Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

3.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы ст. 65 Трудового кодекса РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию (далее – справка уголовного характера). При наличии судимости 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, 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 трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних по решению комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности (ст. ст. 331, 351.1 ТК РФ);

– 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,

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта 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 (ст. 331 ТК РФ).

3.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с документами:

– Устав МБДОУ;  
– Коллективный договор;  
– Правила внутреннего трудового распорядка;  
– должностная инструкция;  
– инструкции по охране труда и соблюдению техники безопасности;  
– локальными актами МБДОУ: Положением о порядке определения размера оплаты труда, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников МБДОУ детского сада компенсирующего вида № 438;

– Положением о защите и обработке персональных данных работников иными локальными актами МБДОУ, касающимися должности работника.

3.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев для всех категорий работников, не более 6-ти месяцев для заместителей руководителя, главных бухгалтеров, их заместителей.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

– беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  
– лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;  
– лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

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

– лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

3.7. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника в сравнении с действующим законодательством.

3.8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) оформляются работодателем.

3.9. На каждого педагогического работника, учебно-вспомогательный и иной персонал, согласно, штатного расписания МБДОУ ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в МБДОУ.

3.10. Трудовая книжка и личное дело руководителя МБДОУ ведутся и хранятся у учредителя.

3.11. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода в случае производственной необходимости сроком до одного месяца.

3.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы за простой.

3.13. При увольнении работник сдает заместителям заведующего по ВМР (старшему воспитателю) и завхозу (заместителю по АХР) всю документацию, пособия, материалы и оборудование.

3.14. При увольнении материально ответственных лиц составляется акт передачи имущества инвентаризационной комиссии МБДОУ.

3.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

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

4.1. Непосредственное руководство МБДОУ осуществляет заведующий, прошедший соответствующую аттестацию, действующий в соответствии с законодательством Российской Федерации, должностной инструкцией, трудовым договором.

4.2. Заведующий МБДОУ осуществляет прием на работу и расстановку кадров, распределение и установление должностных обязанностей, заключает трудовые договоры, устанавливает общие правила и требования по режиму работы.

4.3. Заведующий имеет право устанавливать систему оплаты труда, устанавливает надбавки, доплаты к должностным окладам и другие выплаты в пределах утвержденного финансирования, в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Заведующий издает приказы и утверждает инструкции, обязательные для выполнения работниками, объявляет благодарности и налагает дисциплинарные взыскания на работников, утверждает режим и календарные графики работы, расписания непосредственной образовательной деятельности воспитанников, в соответствии действующим законодательством и Положениями, утвержденными в МБДОУ.

4.5. Заведующий МБДОУ совместно с профсоюзным комитетом и комиссией по охране труда должны применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников.

4.6. Администрация обязана контролировать работу подчиненных, в случае нарушения «Инструкции по охране жизни и здоровья детей» вмешиваться в педагогический процесс.

Вход в группу после начала занятий разрешается заведующему, педагогу-психологу, учителю-логопеду (по согласованному графику проведения образовательной деятельности), в исключительных случаях – заместителю заведующего (старшему воспитателю).

4.7. Заведующий МБДОУ выполняет следующие функции и обязанности по организации и обеспечению деятельности МБДОУ:

- без доверенности действует от имени МБДОУ, представляет его во всех органах власти и управления, организациях, предприятиях, учреждениях любой организационно-правовой формы;

- является распорядителем денежных средств, обеспечивает их рациональное использование в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ;

- утверждает штатное расписание в пределах установленной численности штатных единиц;

- организует проведение аттестации педагогических работников и учитывает результаты аттестации при расстановке кадров;

- несет персональную ответственность по бронированию военнообязанных МБДОУ, осуществляет организацию обязательного учета военнообязанных для предоставления отсрочки от призыва на военную службу;

- обеспечивает разработку Устава МБДОУ, изменений (дополнений) к нему;

- обеспечивает разработку и утверждает программу развития МБДОУ, локальных актов;

- обеспечивает выполнение санитарно-гигиенических и противопожарных и других норм и правил по охране жизни и здоровья детей и работников МБДОУ;

- обеспечивает развитие и укрепление учебно-материальной базы МБДОУ;

- заключает от имени МБДОУ договоры с юридическими и физическими лицами в пределах компетенции МБДОУ и финансовых средств, выделенных им на эти цели планом финансово-хозяйственной деятельности, и (или) внебюджетных средств, выдает доверенности;

- утверждает отчет о выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности, обеспечивает доступность отчета о выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности и использовании закрепленного за МБДОУ имущества.

- осуществляет иные полномочия, необходимые для обеспечения нормального функционирования МБДОУ и выполнения требований действующего законодательства Российской Федерации, за исключением полномочий, отнесенных к компетенции Учредителя и (или) отдела образования.

4.8. Заведующий несет персональную ответственность перед Учредителем, отделом образования и общественностью за результаты деятельности МБДОУ, за жизнь и здоровье участников образовательного процесса во время их нахождения в МБДОУ, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, за уровень квалификации работников.

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работники имеют право на:

- участие в управлении МБДОУ в порядке, определяемом Уставом МБДОУ;

- защиту профессиональной чести и достоинства;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации установленным ТК РФ, иными федеральными законами;
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором (при его наличии);
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на материальное и моральное поощрение по результатам своего труда;
- обращение для решения возникшего конфликта с родителями (законными представителями) воспитанников в администрацию МБДОУ;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;
- уважение со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, администрации и своих коллег;

5.2. Все работники МБДОУ несут ответственность за сохранность жизни и здоровья детей.

5.3. Работники МБДОУ обязаны:

- соблюдать Устав МБДОУ, Правила внутреннего трудового распорядка, условия трудового договора, должностную инструкцию, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- уважать воспитанника как самостоятельную личность, уважительно относиться к родителям (законным представителям) воспитанников, коллегам по работе;
- заботиться об охране жизни и здоровья воспитанников;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, согласно трудового договора;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- эффективно использовать оборудование, экономно расходовать сырье, энергию и другие материальные ресурсы;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- периодически и в срок проходить медицинское обследование;
- обеспечивают сохранность конфиденциальной информации МБДОУ.

5.4. Педагогические работники имеют право на:

- свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободный выбор и использование педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и

методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельно учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой МБДОУ и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и внедрении инноваций;

- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационными сетями и базами данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МБДОУ;

- бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном уставом МБДОУ;

- участие в управлении МБДОУ, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МБДОУ;

- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБДОУ, в том числе через органы управления и общественные организации;

- объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- защиту профессиональной чести и достоинства, справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

- сокращённую продолжительность рабочего времени;

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ);

- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- представление педагогическим работникам, состоящих на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5.5. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать



требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать Устав МБДОУ, Правила внутреннего трудового распорядка.

5.6. Педагогическим работникам запрещается:

- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в МБДОУ, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

- использовать образовательную деятельность для политических агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных и иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.7. Педагогическим и другим работникам в помещениях и на территории учреждения запрещается:

- курить и распивать спиртные напитки;

- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;

- говорить на повышенных тонах, браниться, выражаться нецензурными словами;

- допускать присутствие в группах посторонних лиц и детей школьного возраста;

- изменять по своему усмотрению график сменности;

- удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности с детьми и перерывы между ними;

- оставлять детей без присмотра;

- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, детям дошкольного возраста, отпускать одних по просьбе родителей;

- делать замечания работникам и родителям (лицам их замещающим) в присутствии детей.

5.8. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы в основном месте работодателем совместно с Общим собранием совета работников МБДОУ на основе квалификационных характеристик, настоящих Правил и утвержденными заведующей МБДОУ.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

6.3. В МБДОУ установлена пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Начало работы с 7 часов 30 минут, окончание работы 18. 00 минут.

6.4. Продолжительность рабочего времени для педагогического и обслуживающего персонала определяется графиком сменности, утвержденным заведующим.

6.5. Специалисты МБДОУ и педагогические работники работают, исходя из установленной нагрузки по графику, составленному заместителем заведующего по ВМР (старшим воспитателем), утвержденному заведующим согласно образовательного плана.

6.6. За рамками режима работы ДОУ (до 7.30. и после 18.00.) педагоги, администрация ответственность за жизнь и здоровье воспитанников не несет.

6.7. Сторожа работают по отдельному графику, который составляет заведующим завхоз МБДОУ.

6.8. По производственной необходимости администрация имеет право изменить режим работы педагога – вызвать на замещение заболевшего педагога (иного работника), временно увеличить нагрузку с письменного согласия работника, в соответствии с Трудовым кодексом РФ. График работы должен быть объявлен работнику под роспись.

6.9. В случае болезни работник информирует заведующего и делопроизводителя в первый же день о заболевании, накануне о дне выхода на работу и в первый же день выхода на работу предоставляется больничный лист.

6.10. Изменение графика или временная замена одного сотрудника другим без разрешения заведующего МБДОУ (или лица, его замещающего) не допускается. Изменение графика возможно по письменному заявлению работника и разрешению заведующего и (или лица его заменяющего).

6.11. Графики работы согласуются с профсоюзным комитетом МБДОУ.

6.12. Продолжительность рабочей смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

6.13. Питание воспитателей, младших воспитателей организуется вместе с детьми или во время сна. Остальным работникам устанавливается в графике работы с 13.00 – 14.00, время питания не включается в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

6.14. Воспитателям и младшим воспитателям запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника воспитатель заявляет об этом заведующему или лицу, его замещающему, которые примут меры и заменят другим работником.

6.15. В случае если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию с последующим предоставлением оправдательных документов.

6.16. Уход в рабочее время по служебным делам или по другим уважительным причинам допускается только с письменного заявления работника, согласованного с

заведующим МБДОУ (или лицом, его замещающего). В этом случае работники, в том числе и заведующий, обязаны отмечаться в особой тетради с указанием: куда, на какой срок и по какому делу уходит, после разрешительной резолюции заведующего. По возвращении тоже делается отметка в этой тетради.

6.17. Педагогическим и другим работникам МБДОУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению график сменности;
- удлинять или сокращать продолжительность занятий с детьми и перерывы между ними;
- оставлять детей без присмотра;
- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, детям школьного возраста, отпускать одних по просьбе родителей. Отдавать детей можно по заявлению родителей, заверенному нотариусом;
- допускать присутствие в группах посторонних лиц и детей школьного возраста;
- говорить на повышенных тонах, браниться, выражаться нецензурными словами;
- делать замечания работникам и родителям в присутствии детей.
- курить в помещениях и на территории МБДОУ;
- оставлять личный автотранспорт на территории МБДОУ;
- находиться в верхней одежде и без сменной обуви, не отвечающей требованиям охраны труда и техники безопасности;
- удалять воспитанников с непосредственно-образовательной деятельности;
- делать замечания по качеству работы в присутствии детей, родителей (законных представителей), работников, не относящихся по роду деятельности к данному нарушению.

6.18. Сотрудникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, который составляется администрацией МБДОУ с согласуется с профсоюзным комитетом не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ)

6.19. Не рабочие праздничные дни считаются следующими (ст. 112 ТК РФ):

1,2,3,4,5,6,и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства

При совпадении выходного и нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

## **7. ОПЛАТА ТРУДА**

7.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, утвержденным в МБДОУ.

7.2. Оплата труда педагогам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньшее (больше) количества часов за ставку допускается только с письменного согласия работника.

7.3. Оплата труда в МБДОУ производится два раза в месяц: по 12 и 27 числа каждого месяца по персональной зарплатной карте работника.

7.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.6. В МБДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты и доплаты в соответствии с утвержденными Положением о порядке определения размера оплаты труда, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников, согласованным с профсоюзным комитетом по решению комиссии по распределению данных выплат, организованной в МБДОУ.

7.7. Работникам, работающими с вредными условиями труда (прачечная, кухня и уборщицы, работающие с дезинфицирующими растворами) устанавливаются доплаты в соответствии с Положением о порядке определения размера оплаты труда, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников на основании аттестации рабочих мест.

## **8. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ**

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

8.2. Другие виды поощрений работников за труд определяются Коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка организации, а решением общего собрания совета работников МБДОУ, согласованного с профсоюзным комитетом «за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам» (ст. 191 ТК РФ).

8.3. Поощрения оформляются приказом или распоряжением заведующего и заносятся в трудовые книжки в соответствии с правилами их ведения.

## **9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

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;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

9.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

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 образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

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 учет 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 трех 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 учреждения, суд.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

10.2. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под подпись с указанием даты ознакомления.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 461041075780426786019748426748138865562456002242

Владелец Михалева Наталья Калимуловна

Действителен с 05.08.2024 по 05.08.2025