

Принято  
Общим собранием работников  
Протокол № 4  
От 10.05.2017



Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «Рябинка»  
М.В.Логинава  
Приказ №56.1 от 10.05.2017

## **Правила внутреннего трудового распорядка работников**

### **1. Общее положение**

Настоящие правила разработаны на основании Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 и определяют внутренний трудовой распорядок в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Рябинка» (далее – Учреждение) порядок приёма и увольнения работников, их основные обязанности, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

### **2. Приём на работу**

2.1. Приём на работу в Учреждение производится на основании трудового договора, Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.2. При приёме в Учреждение лицо, поступающее на работу, обязано предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или работник поступает на работу в порядке совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта – для лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- личное заявление;
- 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, подвергавшиеся уголовному преследованию.
- право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или)

профессиональным стандартам.

2.3. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется сотруднику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.4. Принимая лицо на работу или переводя его в установленном порядке на другую, работодатель обязан:

- ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;

- ознакомить с должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;

- ознакомить с локальными нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции;

- ознакомить с коллективным договором.

2.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ ст. 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84.

2.5.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом заведующего не менее чем за 2 недели.

2.5.2. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а заведующий обязан выдать ему трудовую книжку и произвести полный расчет. По соглашению между работником и заведующим Учреждения трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения.

2.5.3. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменном виде не менее чем за 3 дня до увольнения.

2.5.4. Прекращение трудового договора оформляется приказом. В день увольнения заведующий обязан ознакомить с приказом, выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет в период выдачи заработной платы.

2.5.5. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт. Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. Основные обязанности и права работников**

3.1. Работники учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения заведующего, использовать все рабочее время для производительного труда;

- неукоснительно соблюдать правила охраны труда. О всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены. Незамедлительно сообщать заведующему о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью сотрудников, сохранности имущества Учреждения;

- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия;

- соблюдать этические нормы поведения на работе. Быть внимательным и вежливым с членами коллектива Учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников;

- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей;

- качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- эффективно использовать компьютер, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы, воду, электроэнергию и другие материальные ресурсы;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред Учреждению или его работникам.

### 3.2. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание образовательной деятельности и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность образовательной деятельности или перерывов между ними.

### 3.3. В Учреждении запрещается:

- находиться в помещениях, предназначенных для оказания образовательных услуг в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории и в помещениях Учреждения;
- распивать спиртные напитки на территории и в помещениях Учреждения.

### 3.4. Работники Учреждения имеют право на:

- уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей);
- моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- совмещение профессий (должностей);
- получение рабочего места, соответствующего санитарно-гигиеническим нормам, нормам охраны труда, укомплектованного необходимым оборудованием, пособиями и иными материалами;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от администрации Учреждения, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Учреждения;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Учреждения;
- профессиональную переподготовку за счет средств Учреждения в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда лицами, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля;
- обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, к учредителю, к администрации Учреждения, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы 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.

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

3.4.1 Педагогические работники Учреждения имеют право на:

-сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

-ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

-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;

-самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках образовательной программы Учреждения;

-проявление творчества, инициативы;

-аттестацию на соответствие занимаемой должности по результатам своего труда;

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

Работникам Учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями статьи 128, 173 Трудового кодекса РФ.

3.5. Работник, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а так же детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

3.6. Работникам Учреждения совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающим профессиональное образование того же уровня вторично, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течение календарного года.

3.7. 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. (ст. 55 «Закона об образовании РФ»)

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы,- до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам-до 60 календарных дней в году;

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

-в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст.128 ТК РФ)

#### **4.Основные обязанности работодателя (заведующего Учреждением)**

#### 4.1. Заведующий Учреждением обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;
- отстранять от работы и (или) не допускать к ней лица:
  - в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
  - не прошедшее в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья.

### **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Для воспитателей групп общеразвивающей направленности суммарный учет рабочего времени определяется графиком работы на неделю - 36 часов; воспитателей групп компенсирующей направленности – 25 часов в неделю; учителя-логопеда – 20 часов в неделю, музыкального руководителя – 24 часа в неделю, инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Графики работы специалистов Учреждения из числа педагогического персонала утверждаются заведующим. (Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед)

Режим работы Учреждения – с 7.00 до 19.00.

1. Администрация Учреждения с 8-00 до 17-00 Обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 час.

2. Воспитатели групп общеразвивающей направленности: гибкий график (6/6/12 часов)

1 смена – с 7.00 до 13.00

2 смена с 13.00 до 19.00

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается одновременной ежедневной работой двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы.

3. Воспитатели групп компенсирующей направленности:

1 смена – с 8.00 до 13.00

2 смена с 13.00 до 18.00

Педагогические работники Учреждения выполняют свои обязанности непрерывно в

течение рабочего дня, - перерыв для приема пищи данной категории работников не устанавливается. 4. Обслуживающий персонал: с 8-00 до 16-30 Обеденный перерыв 30мин. с 12.00 до 12.30 мин.

4.Повара: 1 смена с 6.00 до 14.30

2 смена с 9.00 до 17.30

обеденный перерыв 30 мин. с 12.30 до 13.00

5. Младшие воспитатели: с 8-00 до 17-30 с обеденным перерывом 1 ч.30 мин. с 13-30

до 15-00.

6.У сторожевой службы суммарный учет рабочего времени определяется графиком работы на квартал с учетом штатного расписания (2,5 ст.)

5.2.В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

-1,2,3,4,5 января – Новогодние каникулы;

-7 января - Рождество Христово;

-23 февраля – День защитника Отечества;

-8 марта – Международный женский день;

-1 мая – Праздник Весны и Труда;

-9 мая – День Победы;

-12 июня – День России;

-4 ноября – День народного единства;

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

5.4.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых заведующим учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.5.Администрация Учреждения организует учет рабочего времени и его использование всеми сотрудниками Учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан срочно известить об этом администрацию, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **6.Поощрения за успехи в работе**

6.1.За интенсивность и высокие результаты работы, а также качество выполняемых работ, применяются следующие виды поощрений:

-объявление благодарности;

-стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц;

-выплата премии по итогам года при наличии экономии ФОТ;

-награждение почетной грамотой;

-присвоение почетного звания;

-награждение орденами и медалями.

6.2.Поощрения оформляются приказом, доводятся до сведения работника и заносятся в трудовую книжку и его личное дело.

## **7.Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1.За совершение дисциплинарного проступка заведующий имеет право применять следующие взыскания:

-замечание;

-выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания заведующий должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться

Тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.6. Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 1 года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представительного органа работников.

7.7. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения.

Ознакомлены:

На Общем собрании работников

МБДОУ "Рябинка" 10 мая\_2017