



Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад «Ёлочка»  
(МКДОУ детский сад «Ёлочка»)**

ПРИКАЗ

«11» апреля 2022 г..

№ 143 - од

с. Болчары

Об утверждении и введение в действие  
новой редакции правил внутреннего  
трудоого распорядка МКДОУ детский  
сад «Ёлочка»

В целях создания условий, способствующих эффективному труду,  
рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой  
дисциплины, в соответствии со ст. ст. 189, 190 Трудового кодекса РФ  
**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить и ввести в действие с 11 апреля 2022 г. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка»
2. Специалисту по кадрам Щегленковой Л.А. ознакомить работников с Правилами внутреннего трудового распорядка.
3. Признать утратившим силу приказ заведующего МКДОУ детский сад «Ёлочка» от 30.12.2014г. № 338-о/д.

Заведующий

Е.А.Казакова

**ПРИНЯТО**

С учетом мнения трудового коллектива  
Протокол от « 8 » апреля 2022 г.  
№ 2

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом заведующего МКДОУ  
детский сад «Ёлочка»  
от «11» апреля 2022 года № 143-од



**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**Для работников муниципального дошкольного образовательного учреждения  
детский сад «Ёлочка»**

с. Болчары

2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящие вводятся в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад "Ёлочка" (далее - МКДОУ детский сад «Ёлочка»).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива детского сада, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.3. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учётом общественных потребностей. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина РФ - добросовестный труд в области общественно-полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

1.4. Дисциплина труда – это не только строгое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего времени. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд (ст. 189 ТК РФ).

1.5. Трудовые отношения работников детского сада регулируются коллективным договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка детского сада – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, регулирования трудовых отношений (ст. 189 ТК РФ).

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ детский сад «Солнышко» имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению. Производительности труда и эффективности развития образовательного процесса.

1.8. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору МКДОУ детский сад «Ёлочка».

1.9. Данные правила разработаны на основе:

- Конституции РФ;
- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее Федерального закона РФ «Об образовании в РФ»);
- Трудового кодекса РФ;
- Иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.



## 2. Основные права и обязанности работодателя

2.1. Непосредственное управление детским садом осуществляет прошедший соответствующую аттестацию заведующий.

2.2. Назначение и прекращение полномочий заведующего детским садом относится к компетенции администрации Кондинского района.

2.3. Заключение (прекращение) трудового договора с заведующим детского сада относится к компетенции Управления образования администрации Кондинского района.

2.4. Руководитель образовательной организации несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации.

2.5. Заведующий МКДОУ детский сад «Ёлочка» имеет право в пределах своей компетенции:

- 1) Издавать приказы и давать обязательные распоряжения работникам детского сада;
- 2) Поощрять и привлекать к дисциплинарной и иной ответственности работников детского сада в порядке, установленном Федеральными законами и локальными актами МКДОУ детский сад «Ёлочка»;
- 3) На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательными и локальными актами;
- 4) На управление учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом МКДОУ детский сад «Ёлочка», коллективным договором, должностными обязанностями;
- 5) Принимать локальные нормативные акты;
- 6) На ведение и заключение коллективных переговоров;
- 7) Представлять сотрудников к награждению и присвоению почётных званий;
- 8) Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.6. Заведующий детского сада обязан:

- 1) Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) Предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4) Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 7) Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 8) Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;



- 9) Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- 10) Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных коллективным договором, иными локальными актами формах;
- 11) обеспечивать бытовые нужды работников (связанные с исполнением ими трудовых обязанностей) и предусмотренные трудовым кодексом, коллективным договором;
- 12) Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 13) Возмещать в установленном ТК РФ (ст. 234-237) порядке материальный и моральный вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 14) Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

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

3.1. Основные права работников образования определены: ТК РФ (ст.21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 256, 282, 331, 333-335, 336, 382, 399); Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (ст. 46-48).

3.2. Работник имеет право на:

- 3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.2.2. рабочее место, соответствующее условиям предусмотренным государственными стандартами организации, безопасности труда и коллективным договором;
- 3.2.3. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены коллективным договором и трудовым договором и ТК РФ;
- 3.2.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.2.5. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.2.6. профессиональную подготовку, переподготовку, и повышение квалификации в порядке, установленном ТК РФ, коллективным договором;
- 3.2.7. ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- 3.2.8. свободу выбора в использовании методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся;
- 3.2.9. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.2.10. участие в управлении детским садом в предусмотренных в ТК формах;
- 3.2.11. ведение коллективных переговоров и заключении коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении трудового договора, соглашений;
- 3.2.12. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- 3.2.13. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3.2.14. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда в порядке установленном ст. 237 ТК РФ;

3.2.15. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

3.3. Работник обязан:

3.3.1. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные п.4.1.3. настоящих правил;

3.3.2. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.3.3. соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

3.3.4. повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда, проявлять инициативу;

3.3.5. принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход образовательного процесса, а вспомогательный, обслуживающий персонал на своем рабочем объекте (объектах);

3.3.6. содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.3.7. эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

3.3.8. соблюдать законные права и свободы обучающихся;

3.3.9. поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся; 4 3.3.10. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3.3.11. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, санитарноэпидемиологические требования в условиях сохранения риска коронавирусной инфекции, своевременно вакцинироваться против новой коронавирусной инфекции;

3.3.12. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

3.3.13. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

3.3.14. сообщать в письменном виде о простое (ст. 21 ТК РФ)

4. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется индивидуальными трудовыми договорами, заключаемыми с работниками, должностными инструкциями и другими локальными актами учреждения.

#### **4. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта). Содержание трудового договора определяется ст. 57 ТК РФ. Трудовые договоры могут заключаться на:

-неопределенный срок;



-определенный срок не более пяти лет в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.1.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, составляемой в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у заведующего. 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 (ст. 67 ТК РФ).

4.1.3. При приеме на работу работник обязан предъявить (ст. 65 ТК РФ):

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ч.1 ст. 213 ТК РФ);
- г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- е) 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. Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. Запрещать требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных действующим законодательством РФ.

4.1.4. Трудовой договор не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению руководителя образовательной организации или его представителя. При фактическом допущении работника к работе руководитель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

4.1.5. Прием на работу оформляется приказом заведующего, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника заведующий обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МКДОУ детский сад «Ёлочка», коллективным договором, Положением об оплате труда,



Положением о защите персональных данных и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 67, 68 ТК РФ).

4.1.5. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копию документов, заверенные надлежащим образом:

- копию приказа о приеме на работу;
- копию приказа о переводе на другую работу;
- копию приказа об увольнении с работы (при увольнении работника);
- выписку из трудовой книжки;
- справки о заработной плате за период работы у данного работодателя.

4.1.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие испытания указывается в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей, заместителей – шести месяцев (ст. 70, 71 ТК РФ).

4.1.7. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовым стажем работника. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае если в этой организации является для работника основной. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем за свой счет. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основание прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успех в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью или пункт (ст. 66 ТК РФ). По желанию работника сведения от работе по совместительству вносятся в трудовую книжку на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

4.1.8. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст.282 ТК РФ). Заключение трудовых договоров по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. Данная работа может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

4.1.9. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4х часов в день и 16 часов в неделю (ст.284 ТК РФ).

4.1.10. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ). Оплата труда

совместителей производится за фактически выполненную работу, но не более 0,5 оклада (ставки), установленной по совмещаемой

должности. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст.285 ТК РФ). надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст.285 ТК РФ).

4.1.11. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

4.1.12. Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

4.1.13. Одновременно с ежегодным отпуском предоставляется оплачиваемый отпуск по должности, работа в которой ведется по совместительству. Если работа по совместительству выполняется в образовательной организации, а продолжительность отпуска по разным должностям разная, то заработная плата за время отпуска исчисляется из среднего заработка отдельно по каждой должности.

4.1.14. Исчисление пенсий производится из заработка, получаемого как по основной работе, так за работу по совместительству.

4.1.15. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

4.1.16. Совмещение – это исполнение работником обязанностей в рамках основного рабочего времени, рассматриваемого как расширение сферы деятельности или зон обслуживания, в том числе исполнение обязанностей отсутствующих (выполнение дополнительной работы в основное рабочее время).

4.1.17. Работникам, совмещающим работу в рамках основной, устанавливаются доплаты в процентах от ставки (оклада) по основной должности (в пределах фонда оплаты труда предусмотренного по вакантной должности). Конкретный размер доплаты устанавливается МКДОУ детский сад «Ёлочка» по соглашению сторон с учетом объема дополнительной работы.

4.1.18. Исчисление пенсий производится из заработка, получаемого по основной работе с учетом оплаты на дополнительную работу.

4.1.19. Перечни работников, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), утверждается самим образовательным учреждением. Руководителю совмещение должностей с другими руководящими должностями внутри или вне образовательного учреждения не разрешается.

## 4.2. Изменение трудового договора

4.2.1. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя и перевод на постоянную работу в другую организацию, либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работников (ст. 72 ТК РФ).



4.2.2. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации (ст.74 ТК).

#### 4.3. Отстранение от работы

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

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

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

в) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях предусмотренных действующим законодательством;

г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

д) в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с действующим законодательством, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

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

ж) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. 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, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.3.2. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от



работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается.

#### 4.4. Прекращение трудового договора

4.4.1. Трудовой договор, может быть, в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

4.4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. 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. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

4.4.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в 8 соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.4.4. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.4.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

4.4.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (ст.80 ТК РФ) По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе(по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисления в ОО, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативноправовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора

продолжается. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ (ст. 841 ТК РФ).

4.4.7. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Трудовой договор, заключенный на время:

- а) выполнения определенной работы расторгается по завершении этой работы или ранее, если работа не начата вовремя или не выполнена в срок;
- б) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу;
- в) выполнение сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона (ст.79 ТК РФ).

4.4.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по причине сокращения численности или штата работников организации, осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Решение о сокращении принимает работодатель. После принятия решения о сокращении, администрация с привлечением профсоюзного комитета, комиссионно определяет, кто конкретно из работников детского сада подлежит увольнению. При этом, если из двух (и более) работников, занимающих одноименную должность, сокращению подлежит только один (несколько), учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст.179 ТК РФ. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работнику с более высокой квалификацией. При определении квалификации учитывается:

1. Уровень образования;
2. Квалификационная категория;
3. Наличие или отсутствие взысканий со стороны администрации;
4. Наличие или отсутствие почетных званий, наград;
5. Прохождение курсов повышения квалификации;
6. Педагогический стаж.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

## **5. Рабочее время**

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и трудовым договором, графиком образовательного процесса.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК).

5.3. В МКДОУ детский сад «Ёлочка» режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями; с предоставлением выходных дней по скользящему графику; с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.



5.4. Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК).

5.5. В соответствии с Методическими рекомендациями по расчету должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников муниципальных образовательных учреждений Кондинского района в МКДОУ детский сад «Ёлочка» работа в условиях ненормированного рабочего дня распространяется на следующую категорию работников: - заведующий, - заместитель, - главный бухгалтер, - заведующий хозяйством, - бухгалтер.

5.6. Условия сокращения продолжительности рабочего времени для некоторой категории работников определяются ст. 92 ТК РФ.

5.7. Для педагогических работников детского сада, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (абз.1 п. 5. ст. 47 Федерального закона РФ «Об образовании в РФ»).

5.8. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе: - беременной женщины; - одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка — инвалида в возрасте до 18); - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, но не влияет на продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

5.9. Продолжительность рабочего дня, предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.10. Ночное время — время с 22 часов до 6 часов. Условия работы в ночное время определяет ст. 96 ТК РФ.

5.11. Учебная нагрузка педагогов детского сада определяется соответствующими нормативными документами и оговаривается в трудовом договоре. В случае, когда объем учебной нагрузки неговорен в трудовом договоре, педагогический работник считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя (тарификацией).

5.12. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителя-логопеды;

24 часа в неделю - музыкальный руководитель;

30 часов в неделю - инструктор физического воспитания;

36 часов в неделю - воспитатель дошкольной группы образовательного учреждения.

36 часов в неделю - педагог-психолог, (приказ Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

25 часов в неделю – педагоги, непосредственно осуществляющие обучение и воспитание воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, присмотр и уход за ними (п. 2.5 Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601).

5.13. Для педагогов устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РС и ведется суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) с отчетным периодом рабочего времени — один год. Для педагогов, непосредственно



осуществляющих обучение и воспитание воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, присмотр и уход за ними устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени и ведется суммированный учет рабочего времени с отчетным периодом рабочего времени — один месяц. Для сторожей и младших воспитателей устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ) и ведется суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) с отчетным периодом рабочего времени – один год.

5.14. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей на одной группе в течение 6 часов в день (посменно) для каждого воспитателя либо замены воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы.

5.15. Режим 30-часовой рабочей недели каждым инструктором физического воспитания обеспечивается путём ежедневной работы в течение 5 часов в день для каждого инструктора физического воспитания, либо замены ими в течение этого времени отсутствующего педагога по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы.

5.16. Расписание непосредственной образовательной деятельности составляется администрацией детского сада, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогических работников. График сменности работы педагогически работников на группах составляется и утверждается еженедельно администрацией детского сада, исходя из педагогической целесообразности, и доводится до сведения педагогических работников не позднее 2-х рабочих дней до начала рабочего периода.

5.17. Ставки заработной платы педагогических работников устанавливается исходя из затрат и рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов предусмотренных между занятиями. Продолжительность занятия 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчета рабочего времени педагогов в академические часы не производится.

5.18. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации образовательной организации, за исключением сокращения количества групп. Об уменьшении объема учебной нагрузки, который может повлечь за собой изменение размера оплаты труда, педагогический работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца, в течение которых за ним должна сохраняться заработная плата, установленная при тарификации, предшествующей уменьшению учебной нагрузки.

5.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Учебная нагрузка педагогическому работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работником. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы определить, в каких группах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году. Решение о предварительном распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в т. ч. об ее уменьшении в указанных выше случаях или

по просьбе педагогического работника, фиксируется в приказе руководителя образовательной организации, с которым должны быть ознакомлены все педагогические работники.

5.20. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности. Графики сменности для воспитателей и младших воспитателей доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.21. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала, кладовщика, бухгалтера, специалиста по кадрам, документоведа, определяется графиком, утвержденным заведующим образовательной организации, а педагогических работников определяется расписанием учебных занятий, планами учебно — методической работы. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (в любом случае продолжительность рабочего дня не увеличивается).

5.22. Сотрудники детского сада должны приходить на работу за 10 минут до начала рабочего дня и уходить строго после окончания рабочей смены, выполнив все функциональные обязанности.

5.23. Расписание занятий составляется администрацией детского сада, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, родительские собрания — полтора часов, занятия кружков, секций — от 25 минут до 45 минут.

5.24. Педагогическим работникам запрещается: изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы; отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними; удалять воспитанников с занятий.

5.25. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с администрацией детского сада. Вход в группу после начала занятий разрешается в исключительных случаях только заведующему детскому саду или его заместителю. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии воспитанников.

5.26. В помещениях детского сада запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий;
- курение.

## **6. Время отдыха.**

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от использования трудовых обязанностей и которые он может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ).

6.2. Видами времени отдыха являются:

- перерыв в течение рабочего дня;
- ежедневный междуменный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска (ст.108 ТК РФ);
- оплачиваемые дополнительные дни отпуска.



6.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.4. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

6.5. Нерабочими праздничными днями в РФ являются дни определенные ст. 112 ТК РФ.

6.6. Условия работы в выходные нерабочие праздничные дни определены коллективным договором образовательной организации (ст.13 ТК РФ).

6.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

6.8. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.02 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» очередной отпуск продолжительностью 42 календарных дня устанавливается: заведующему, его заместителям, педагогам – психологам, педагогам – логопедам, воспитателям, педагогам дополнительного образования, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре. Учителям-логопедам очередной отпуск устанавливается продолжительностью 56 календарных дней. Всем остальным работникам очередной отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, если это не предусмотрено трудовым договором (в случае изменения данного законодательства для работников образовательной организации будет изменена продолжительность отпуска).

6.9. Все работники МКДОУ детский сад «Ёлочка» имеют право на дополнительный отпуск – 16 календарных дней за работу в районах, приравненных к Крайнему Северу.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утвержденными заведующим детского сада с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для работодателя и для работника, о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией детского сада с учетом необходимости обеспечения нормальной работы детского сада и благоприятных условий для отдыха работников, а для заместителя заведующего, главного бухгалтера, заведующего хозяйством определяется сдачей учетно-отчетной документации по своему направлению деятельности. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на следующий год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

6.12. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается приказом заведующего по заявлению работника, в соответствии с порядком и условиями предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, установленным органом местного самоуправления муниципального образования Кондинский район.

№	Наименование должности, профессии	Продолжительность отпуска (в календарных днях)
1.	Главный бухгалтер	5
2	Заведующий хозяйством	4
3	Бухгалтер	3



6.13. Дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих обучение и воспитание воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, присмотр и уход за ними – 14 дней (п. 4 раздела I Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 №466).

6.14. Два оплачиваемых дополнительных дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) с предоставлением соответствующих документов (исходя из положений ст.8, 22, 41 ТК РФ).

## **7. Оплата труда работников**

7.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником в письменном заявлении счет в банке.

7.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в установленные сроки не позднее «10» и «25» числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **8. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания**

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению государственными наградами.

8.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Ёлочка».

8.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном законодательством порядке.

8.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, заведующий детского сада имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: - замечание; - выговор; - увольнение по соответствующим основаниям, установленным действующим законодательством.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником детского сад норм профессионального поведения или устава детского сада может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

8.6. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника детского сада, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься

педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

8.7. Дисциплинарное взыскание на заведующего детского сада налагает Учредитель.

8.8. 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. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

8.9. 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 представительного органа работников.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Ознакомление работников с настоящими Правилами является одним из обязательных условий при заключении трудового договора с работником.

Ознакомление с действующими Правилами работник удостоверяет своей подписью.

9.2. Настоящие правила сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры организации.

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

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