



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 128»


И.С. Шевченко
профсоюзная организация
работников народного
образования и науки РФ
в МДОУ д.с.№ 128

Утверждаю: Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 128»
Приказ № 86/1 от 09.10.2020

Г.И. Кемайкина



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 128»
(МБДОУ «Детский сад № 128»)**

город Дзержинск
Нижегородской области
2020 год

1. Общие положения.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт ДООУ, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами 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, связанные с регулированием трудовых отношений в Учреждении.

Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, организации труда на творческой основе и высокому качеству работ.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим Учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка решаются заведующим Учреждением в пределах, предоставленных ему прав, а в случаях увольнения работников – членов профсоюза по инициативе работодателя, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка находятся у заведующего Учреждением и вывешиваются в Учреждении на видном месте. Ознакомление работников при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в МБДОУ «Детский сад № 128 » предъявляет следующие документы:

- 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 или на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки: диплом, аттестат, удостоверение;

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;

- медицинскую книжку об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Учреждении.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории, продолжительности стажа работы, или заверенную копию трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ).

Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и заведующим Учреждением.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором.

2.3. Прием на работу оформляется приказом заведующего Учреждением, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работника или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить его с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда работников, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, кодексом этики и служебного поведения;

- ознакомить работника с должностной инструкцией, условиями труда, режимом труда и отдыха;

- проинструктировать по технике безопасности, санитарии, противопожарной безопасности, требованиями безопасности жизнедеятельности детей с оформлением проведенного инструктажа в установленном порядке в специальном журнале.

2.4. На работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших в Учреждении свыше 5 дней, ведутся трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, (за исключением случаев, если трудовой

договор заключается впервые и (или) трудовая книжка на работника не ведется) в порядке, установленном действующим законодательством. Трудовые книжки хранятся у заведующего Учреждением в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц. На каждого педагогического работника заводится личное дело, которое состоит из копии документа об образовании, аттестационного листа, личного заявления, справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, копии приказов о приеме, переводах, увольнении. Личное дело хранится у заведующего Учреждением.

2.5. Перевод работника на другую постоянную работу производится только с его письменного согласия.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 части первой ст.77 ТК РФ.

2.6. В связи с изменениями в организации работы Учреждении допускается, при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменение определенных сторонами условий трудового договора: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление и отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Работник имеет право расторгнуть договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. При расторжении трудового договора по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, эти причины указываются в заявлении, в приказе об увольнении и трудовой книжке работника. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за

три календарных дня до увольнения. Трудовой договор заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя на основании и в порядке предусмотренными Трудовым кодексом РФ, а по отношению к членам профессионального союза в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ДОУ (расторжение договора в связи с сокращением численности или штата работников; несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатом аттестации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и по другим основаниям, предусмотренным коллективным договором).

Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего Учреждением с которым работник знакомится под роспись. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику:

- его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы, или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со ст.127 ТК РФ.

- сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники Учреждения имеют право на:

1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;
2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных

- выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в порядке, установленном действующим законодательством;
 8. участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством, Уставом Учреждения и коллективным договором формах;
 9. самостоятельно определять и использовать методики обучения и воспитания, материалы, пособия в соответствии с основной общеобразовательной программой дошкольного образования, разрабатываемой и реализуемой в Учреждении; вносить предложения по улучшению условий труда и проведения образовательного процесса;
 10. вносить предложения по улучшению условий труда и проведения образовательного процесса;
 11. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 12. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в том числе на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством;
 13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;
 14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать Устав Учреждения, настоящие правила и иные локальные акты, принятые в Учреждении в установленном порядке;
- добросовестно и в полном объеме исполнять трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Учреждения, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать требования по охране труда, противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда, работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- незамедлительно сообщать администрации Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей и работников, о

каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении или в быту, заболевании;

- бережно относиться к имуществу Учреждения, экономно расходовать электроэнергию, тепло, воду, воспитывать бережное отношение к имуществу и у детей;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- проявлять заботу о воспитанниках Учреждения, выполнять инструкцию об охране жизни и здоровья детей, нести ответственность за жизнь и здоровье воспитанников;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения;
- не допускать коррупционных проявлений в работе.

Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- говорить о недостатках и неудачах ребенка при других родителях и детях, унижать достоинство ребенка;
- курить в помещениях и на территории ДОУ.

4. Основные права и обязанности работодателя.

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;
- принимать в установленном порядке локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- правильно организовывать труд воспитателей, специалистов, учебно-вспомогательного персонала в соответствии с их специальностью и квалификацией, опытом работы, закрепить за каждым из них определенное рабочее место работы, обеспечить здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими

трудовых обязанностей;

- обеспечить условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, создание благоприятных условий работы, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- соблюдать правила охраны труда, принимать необходимые меры для профилактики травматизма, заболеваний работников и детей;
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц, с выдачей расчетного листка в последний рабочий день отработанного месяца с указанием:
 - составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
 - о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат;
 - о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
 - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Дни выдачи заработной платы: 25 – числа текущего месяца; 10 – числа последующего месяца.

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением основной общеобразовательной программы Учреждения;
- создавать условия коллективу Учреждения для повышения эффективности труда, своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы Учреждения;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.
- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работодатель осуществляет свои обязанности в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота и воскресенье и праздничными днями.

Начало работы ДОО в 06.00, окончание работы в 18.00.

5.2. Продолжительность рабочего времени ежедневной работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается из расчета недельной нормы рабочего времени, установленной действующим законодательством:

40 часов в неделю для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала;

36 часов для старшего воспитателя, воспитателей, педагога-психолога;

30 часов для инструктора по физической культуре;

24 часа для музыкального руководителя в соответствии.

Для сторожей в Учреждении ведется суммированный учет рабочего времени, учетным периодом считать один календарный год.

5.3. График работы утверждается заведующим Учреждением с учетом мнения профкома - и предусматривает время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания, перерыв не включается в рабочее время. Продолжительность перерыва должна быть не менее 30 минут и более 2-х часов. Воспитателям предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня. Графики объявляются работникам под роспись и размещаются в доступном месте. Работники чередуются по сменам равномерно. Запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника, меняться сменами, выходить за пределы Учреждения без уведомления заведующего Учреждением.

5.3. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

5.4. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, заведующий Учреждением не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену).

Заведующий Учреждением также обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.5 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством по письменному распоряжению заведующего Учреждением, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника допускается только в случаях, установленных действующим законодательством.

Работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере или компенсируется предоставлением другого дня отдыха (по соглашению сторон).

Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному, сокращается на 1 час.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

- 42 календарных дня – заведующему Учреждением, старшему воспитателю, воспитателю, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю;

- 28 календарных дней – заведующей хозяйством, помощнику воспитателя, шеф-повару, повару, кладовщику, кастелянше, рабочему по обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, сторожу, кухонному рабочему, уборщику служебных помещений.

5.7. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается заведующим Учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения, а также с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.8. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством,

федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой
- награждение ценным подарком;
- выплата денежной премии;

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

6.3. Коллектив Учреждения участвует в выдвижении работников для морального и материального поощрения.

7. Ответственность работников за совершение дисциплинарных проступков

7.1. Работники ДОО несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Дисциплинарное взыскание налагается приказом заведующей ДОО. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение работника. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения.

7.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Приказ в необходимых случаях с целью осуществления воспитательного воздействия доводится до сведения других работников ДОУ.

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

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель по своей инициативе или по просьбе работника, ходатайству профсоюзного комитета может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и, притом, проявил себя как добросовестный работник.