



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

Гладкова Н.В.  
«01» 02 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад «Рябинка»

Е.В. Каптурянова  
«01» 02 2024 г.



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
работников муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад «Рябинка» общеразвивающего вида»  
Заинского муниципального района Республики Татарстан**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) в МБДОУ «Детский сад «Рябинка» общеразвивающего вида Заинского муниципального района Республики Татарстан» (далее – МБДОУ «Детский сад «Рябинка») разработаны в соответствии с Конституцией РФ, и иными нормативно-правовыми актами, регламентирующей в соответствии (ст.189, 190) Трудового Кодекса РФ, действующими на территории России.

1.2. Настоящие Правила определяют порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБДОУ «Детский сад «Рябинка».

1.3. Цель настоящих Правил – укрепление трудовой дисциплины, обеспечение соблюдения требований законодательства и рационального использования рабочего времени в МБДОУ «Детский сад «Рябинка».

1.4. Настоящие Правила являются обязательными для всех работников МБДОУ «Детский сад «Рябинка». С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники учреждения, включая принимаемых на работу.

1.5. Настоящие Правила и изменения к ним утверждаются заведующим МБДОУ «Детский сад «Рябинка».

1.6. Настоящие Правила вступают в силу с 01.02.2024 года и действуют бессрочно до принятия новых Правил.

**2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом:

Прием на работу в МБДОУ «Детский сад «Рябинка» производится на основании заявления и трудового договора, заключаемого между работником и заведующим МБДОУ «Детский сад «Рябинка» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящими Правилами.

При поступлении на работу представляются следующие документы (ст.65 ТК РФ):

- заявление о принятии;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности по форме СТД - Р или СФДР - СФР, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается по внешнему совместительству (совместители представляют выписку из трудовой книжки, заверенной по месту основной работы);
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном образовательном учреждении (ст.69, 331 ТК РФ, Федеральный Закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- страховое свидетельство.
  - Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ), а также лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию за выступление против основ конституционного строя и государства. Лица, из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, законодательством.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.5.1.Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев. Испытание не устанавливается категориям лиц, указанным в ч. 4 ст.70 ТК РФ. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе (ст.70 ТК РФ). В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- д) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, – срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр – для работника, другой – для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового

договора. На основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу руководитель учреждением обязан: - ознакомить работника (под подпись) с учредительными документами и локальными нормативными актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Инструкциями по охране труда, Правилами по пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно- правовыми актами учреждения; - разъяснить его права и обязанности; - познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты труда.

2.9.1 В соответствии с приказом о приеме на работу специалист по кадрам обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек в учреждениях. Трудовые книжки работников хранятся в кабинете специалиста по кадровому делопроизводству в сейфе (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовая книжка на работника не ведётся). Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. На работающих сотрудников по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца.

2.9.2 При заключении трудового договора работник, обучающийся по образовательным программам высшего образования, предъявляет: – документы, указанные в п. 2.3 данных Правил за исключением документов об образовании и о квалификации;

- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному высшим

образовательным заведением образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». А также должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.9.3. На каждого работника учреждения ведётся личное дело, состоящее из копии документа об образовании и профессиональной подготовке (переподготовке), повышении квалификации, документа, подтверждающего смену фамилии, аттестационного листа (если таковой имеется), справки об отсутствии судимости, одного экземпляра трудового договора. Личные дела работников хранятся в кабинете у специалиста по кадровому делопроизводству.

2.9.4. Личное дело работника хранится в учреждении 50 лет.

2.9.5. Порядок хранения и использования персональных данных работника устанавливается локальными нормативными актами учреждения с соблюдением требований Трудового Кодекса Российской Федерации (ст. 86, 87, 88, 89 ТК РФ).

2.9.6 Отказ в приеме на работу:

- подбор и расстановка кадров относится к компетенции заведующего ДООУ.
- необоснованный отказ в заключение трудового договора запрещен (ст. 64 ТК РФ) и может быть обжалован в судебном порядке.

Перевод на другую работу:

2.10.1. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия для замещения временно отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года (01.01 по 31.12).

2.10.2. При переводе работника на другую работу заведующий учреждением обязан:

- ознакомить (под подпись) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно:
- Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Инструкциями по охране труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами учреждения;
- разъяснить его права и обязанности;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда;

- издать приказ по учреждению.

2.10.3. Временный перевод работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, допускается без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте, на основании которых такой работник осуществляет трудовую деятельность, и не более чем один раз в течение календарного года. Если по окончании срока временного перевода, указанного в части первой настоящего, работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, невозможно предоставить прежнюю работу, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 10 части первой статьи 327.6 ТК РФ. Если исполнение работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, обусловленной трудовым договором работы невозможно в связи с чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 ТК, и временный перевод его на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя невозможен в связи с возникновением необходимости в этом временном переводе повторно в течение одного календарного года, трудовой договор с таким работником прекращается в 2 с пунктом 11 части первой статьи 327.6 ТК РФ.

Прекращение трудовых отношений возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, муниципальными правовыми актами, трудовым договором.

Основаниями прекращения трудового договора являются положения ТК РФ:

- соглашения сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п.2 ст.58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом заведующего ДОУ в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и заведующим ДОУ трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора. Независимо от причины прекращения трудового договора заведующий ДОУ обязан: издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта статьи ТК РФ, послужившей основанием прекращения трудового договора; выдать работнику в день увольнения трудовую книжку (ст.80 п.5 ТК РФ) или предоставить сведения о трудовой деятельности;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (заведующего ДОУ) в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ,

работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работникам, попадающим под сокращение, и выборному профсоюзному органу управления образования не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подчиненности организации либо её реорганизацией (ст.75 ТК РФ);
- если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст.77 ТК РФ. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен заведующим ДООУ в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным Федеральным законом;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст.72 ч.2 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ст.72 ч.1 ТК РФ);
- обстоятельства, независящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ);
- по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст.336 ТК РФ): повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

.Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы (ст.77 ТК РФ) за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

. Увольнение работника (прекращение трудового договора), являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, регулируется статьей

327.6 ТК РФ.

2.15 Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним (при ее наличии).

2.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

2.17.1. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то



приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней. Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

2.18. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

2.19. Работодатель не имеет право на прекращение трудовых отношений с мобилизованными сотрудниками. Действие трудового договора приостанавливается согласно статье 351.7 ТК РФ.

2.19.1. На период приостановки действия трудового договора за таким (мобилизованным) работником сохраняется рабочее место, его должность и все социальные и трудовые гарантии, в том числе учет периода прохождения военной службы в трудовой стаж.

2.19.2. Трудовой договор возобновляется в день выхода работника на работу.

2.19.3. При наличии у мобилизованного или добровольца - контрактника имеется ребенок до 18 лет, то другой родитель этого ребенка приобретает:

- преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата;
- гарантии, связанные с запретом направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной или ночной работе без письменного уведомления и его согласия (ст. 179, 259 ТК РФ).

2.19.4. Работодатель не позднее дня приостановления трудового договора обязан выплатить мобилизованному работнику заработную плату и причитающие ему выплаты в полном объеме за предыдущий период работы.

### **Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников**

МБДОУ «Детский сад «Рябинка» в электронном виде ведет и предоставляет в Социальный фонд России (СФР) сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие сведения.

Работники, которые отвечают за ведение и предоставление в Социальный фонд России (СФР) сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом заведующего. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в

Социальный фонд России (СФР) не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.3.1. Сведения о приеме или увольнении работников, а также о приостановлении или возобновлении трудового договора передаются в Социальный фонд России (СФР) не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа о приеме, увольнении работника, либо приказа о приостановлении или возобновлении трудового договора.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020.

Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нем способом. Срок выдачи – не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

## **Основные права и обязанности работников**

### **Работник обязан:**

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, Конституцию Республики Татарстан, законы Республики Татарстан, Положения МБДОУ «Детский сад «Рябинка», приказы и распоряжения заведующего учреждения;
- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- исполнять должностные обязанности в соответствии с должностной инструкцией;
- соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, порядок работы со служебной информацией;
- систематически повышать свою квалификацию, в соответствии с действующим законодательством.
- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации ДОУ. соблюдать правила противопожарной безопасности, санитарии и гигиены;
- беречь имущество дошкольного учреждения, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;
- представлять в установленном порядке предусмотренные законодательством сведения о себе и членах своей семьи;
- сообщать представителю нанимателя (работодателю) о выходе из гражданства Российской Федерации или приобретении гражданства иностранного государства;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.
- соблюдать ограничения, выполнять обязательства, не нарушать запреты, которые установлены законодательством;
- сообщать представителю нанимателя (работодателю) о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению подобного конфликта;
- беречь имущество дошкольного учреждения, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу детского сада;
- проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников ДОУ;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

## **Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ознакомление с документами, устанавливающими его права и обязанности по замещаемой должности;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- обеспечение организационно - технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
- оплату и другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством и трудовым договором (контрактом);
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с производственной необходимостью или большим объемом работы, работодатель имеет право вызвать работника на свое рабочее место (без отъезда из отпуска) во время нахождения его в ежегодном отпуске с правом предоставления работнику использовать данные дни за ранее отработанное время;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ;
- защиту своих персональных данных;
- ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о профессиональной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений;
- разрешение трудовых споров в установленном законом порядке;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное медицинское страхование в случаях, предусмотренных федеральным законом;
- пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **4.3 Воспитатели МБДОУ «Детский сад «Рябинка» обязаны:**

- Строго соблюдать трудовую дисциплину.
- Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей, выполнять требования медицинского персонала связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья воспитанников в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках.
- Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам

воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета.

- Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих воспитанниках старшей медсестре, заведующему ДООУ.
- Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры.
- Участвовать в работе педагогических советов ДООУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом других воспитателей
- Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.
- Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении детского сада.
- В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством старшей медсестры, старшего воспитателя.
- Работать в тесном контакте со вторым педагогом и младшим воспитателем в своей группе.
- Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию ДООУ в курсе своих планов, вести дневник на воспитанников, соблюдать правила и режим ведения документации.
- Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

### **Основные права и обязанности работодателя**

МБДОУ «Детский сад «Рябинка» в лице заведующего имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Татарстан, иными законодательными документами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Татарстан, иными федеральными законами;
- осуществлять иные права в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, Положением МБДОУ «Детский сад «Рябинка», правовыми актами.

МБДОУ «Детский сад «Рябинка» в лице заведующего или уполномоченного лица обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативам требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, которая выплачивается за первую половину месяца шестнадцатого числа текущего месяца, до первого числа следующего месяца выплачивается оставшаяся часть заработной платы;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном законодательством;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Татарстан, иными нормативными правовыми актами, трудовым договором.

### **Режим работы и отдыха**

В МБДОУ «Детский сад «Рябинка» устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Продолжительность рабочего времени для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-воспитательного персонала составляет 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых введено сокращенное рабочее время. Для работающих по совместительству продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

Время начала работы - 08 час.00 мин., время окончания работы — 17 час.00 мин., время для отдыха и питания - с 12 час.00 мин. до 13 час.00 мин.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.

Обеденный перерыв не предусмотрен для работников, продолжительность рабочего дня (смены) которых составляет 4 часа и менее.

Выходные и праздничные дни, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, являются нерабочими днями. Работа в нерабочие и праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (ст.113 ТК РФ)

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии со ст.91 ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»..

6.4.1. Рабочее время педагогических работников ДОО устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», трудовым договором, графиками работы, расписанием занятий и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом:

- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с федеральным законодательством иным работникам по занимаемым должностям;
- объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с воспитанниками, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками;
- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников:

6.5.1. Режим рабочего времени воспитателей устанавливается согласно графику рабочего времени (сменности). Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами ДОУ.

6.5.2. Особенности режима рабочего времени педагога-психолога. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется настоящими Правилами с учетом: - выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени; - подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в ДОУ, так и за его пределами.

6.5.3 С учетом условий работы в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается суммирование учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период от одного месяца до одного года.

6.5.4 Время работы, отдыха и приема пищи определяются ст.100, ст.108, ст.333 ТК РФ:

- Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы 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, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, а также ее локальными нормативными актами согласно п. 8.2. «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. №536)

. Учет рабочего времени ведется табельщиком в таблице учета рабочего времени, в



котором ежедневно отражается количество отработанных часов (дней) работниками организации. Табельщик также ведет контрольный учет наличия

(отсутствия) работников на рабочих местах в рабочее время.

Направление работников в служебные командировки осуществляется в соответствии с законодательством РФ на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Время нахождения работника в командировке отмечается в журнале учета командировок.

Направление в служебные командировки, привлечение в работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, работе в ночное время следующих категорий работников осуществляется при наличии их письменного согласия при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники-инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- работники-опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраст 14 лет;
- работники, у которых есть ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии.

6.8.1. Работники, указанные в пункте 6.8 настоящих Правил, должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ в письменной форме.

6.9 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией ДОУ с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря

уходящего года и доводится до сведения всех работников под роспись. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Ежегодный отпуск может быть перенесен (ст.124 ч.2 ТК РФ):

- при несвоевременной оплате отпуска;
- при предупреждении работника о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.9.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Заведующий ДООУ обязан в соответствии со ст.128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим 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;

6.9.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.116 ТК РФ).

6.9.3. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается трудовым договором на основании проведенной специальной оценки условий труда.

6.9.4. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

6.9.5. По соглашению между работником и ДООУ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.9.6. ДООУ может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную, в связи с этим часть отпуска ДООУ предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

6.9.7. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет,

беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.9.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

6.9.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

6.9.10. Педагогическим работникам ДОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

6.9.11 На основании Федерального закона от 05.12.2022 №491-ФЗ «О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации» одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

## **Организация и режим работы.**

Педагогическим и другим работникам запрещается:

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

Посторонним лицам разрешается присутствовать в МБДОУ «Детский сад «Рябинка» по согласованию с администрацией детского сада.

Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

В помещениях МБДОУ «Детский сад «Рябинка» запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах; - курить на территории детского сада.

## **Заработная плата**

Заработная плата работников МБДОУ «Детский сад «Рябинка» состоит из:

- должностного оклада работника, установленного в соответствии со штатным расписанием, ежемесячного вознаграждения, зафиксированного в трудовом договоре;
- надбавок к должностному окладу с учетом результатов работы, уровня квалификации, стажа работы и служебных заслуг, других выплат согласно ТК РФ и Закону РТ;
- дополнительная часть заработной платы начисляется по результатам производственной деятельности работника в отчетном периоде и выплачивается в виде премии.

Порядок и периодичность начисления премий устанавливается:

Для работников МБДОУ «Детский сад «Рябинка» заработная плата устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором.

Заработная плата выплачивается за первую половину месяца шестнадцатого числа текущего месяца, до первого числа следующего месяца выплачивается оставшаяся часть заработной платы.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

## **Поощрение**

За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, производственных заданий, продолжительную и безупречную работу и другие

успехи в труде применяются следующие виды поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение Почетной грамотой или иными видами наград;
- награждение государственными наградами в соответствии законодательством;
- другие поощрения, предусмотренные трудовым законодательством.

Решение о поощрении работника принимает начальником управления образования на основании представления о поощрении от непосредственного руководителя работника и издает приказ о поощрении работника с указанием конкретного вида поощрения.

9.3 Поощрения объявляются приказом руководителя МБДОУ Детский сад «Рябинка» и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

### **Взыскания за нарушения трудовой дисциплины.**

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом ДОУ или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются заведующим ДОУ, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствуют применению дисциплинарного взыскания.

. Педагоги ДОУ могут быть уволены, согласно ст.336 ТК РФ, за совершение аморального поступка, несовместимого с педагогической деятельностью, а также за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника. Указанное увольнение не относится к мерам дисциплинарного взыскания.

. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, производится обязательно по согласованию с профсоюзом (ст.82 ТК РФ), а увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия педагогом над воспитанником производится без согласования с профсоюзным органом (ст.336 ТК РФ).

. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска

работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

Взыскание объявляется приказом по МБДОУ «Детский сад «Рябинка». Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Заведующий ДОУ вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Правила внутреннего трудового распорядка обязательно должны быть доведены до каждого работника под роспись.

Ознакомлены.  
Приложение к  
Правилам внутреннего  
распорядка МБДОУ «Детский сад «Рябинка»

№ п/п	ФИО	Должность	подпись
1.	Афанасьева Е.Д.	Рабочий по стирке белья	<i>Е.Д.А.</i>
2.	Галимова Г.Ш.	Уборщик служеб. помещений	<i>Г.Ш.Г.</i>
3.	Гимаева А.Р.	Воспитатель	<i>А.Р.Г.</i>
4.	Гладкова Н.В.	Воспитатель	<i>Н.В.Г.</i>
5.	Горшков В.М.	Сторож	<i>В.М.Г.</i>
6.	Горшкова Н.М.	Сторож	<i>Н.М.Г.</i>
7.	Дмитриева Е.Е.	Мл.воспитатель	<i>Е.Е.Д.</i>
8.	Исмагилова Р.А.	Воспитатель	<i>Р.А.И.</i>
9.	Ибрагимова Р.И.	Повар	<i>Р.И.И.</i>
10.	Каштанова Е.В.	Заведующий	<i>Е.В.К.</i>
11.	Кольцова Л.Г.	Повар	<i>Л.Г.К.</i>
12.	Кузьмина Я.И.	Воспитатель	<i>Я.И.К.</i>
13.	Липова Л.М.	Подсобный рабочий	<i>Л.М.Л.</i>
14.	Матюшенцева А.В.	Мл. воспитатель	<i>А.В.М.</i>
15.	Минекаева Г.М.	Сторож	<i>Г.М.М.</i>
16.	Мингазиева О.В.	Мл.воспитатель	<i>О.В.М.</i>
17.	Насырова Ф.С.	Воспитатель	<i>Ф.С.Н.</i>
18.	Никитина Т.Ф.	Воспитатель	<i>Т.Ф.Н.</i>
19.	Павлова Н.П.	Муз.руководитель	<i>Н.П.П.</i>
20.	Салахутдинова С.С.	Ст. медсестра	<i>С.С.С.</i>
21.	Срутдинова К.Р.	Воспитатель	<i>К.Р.С.</i>
22.	Султанова А. В.	Мл.воспитатель	<i>А.В.С.</i>
23.	Сынкова Р.И.	Мл.воспитатель	<i>Р.И.С.</i>
24.	Уразайкина Ф.Р.	Мл. воспитатель	<i>Ф.Р.У.</i>
25.	Хисматова Т.В.	Завхоз	<i>Т.В.Х.</i>
26.	Хуснуллина В.И.	Воспитатель	<i>В.И.Х.</i>
27.	Хуснутдинова Г.Д.	Старший воспитатель	<i>Г.Д.Х.</i>

*Киселева Е.Ф.*

*Мл. воспитатель*

*Е.Ф.К.*



Итого: 1000 шт.  
в том числе: 1000 шт.  
всего: 1000 шт.



Пронумеровано, пронумеровано и  
скреплено печатью  
*Ибрагимов*  
Заведующий/ *Левин* Каптанова

*[Handwritten signature]*