

*Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 43 комбинированного вида  
Центрального района  
Санкт-Петербурга*

**ПРИНЯТО**  
*Общим собранием  
работников ГБДОУ  
« 04 » декабря 2019 г.  
Протокол № 3*

**УТВЕРЖДАЮ**  
*Заведующий ГБДОУ № 43  
\_\_\_\_\_ Т.Н. Василенко  
Приказ № 145/1-а  
от «04» декабря 2019г.*

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников  
Государственного бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 43 комбинированного вида  
Центрального района Санкт-Петербурга**

*Санкт-Петербург*

*2019 год*

**Правила внутреннего трудового распорядка  
для работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 43 комбинированного вида Центрального района  
Санкт-Петербурга  
(далее ГБДОУ детский сад № 43)**

## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс), Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, иными действующими федеральным и региональным законодательством, Уставом ГБДОУ детский сад № 43, и регулируют взаимные права и обязанности работодателя и работников ГБДОУ детский сад № 43, ответственность за их соблюдение и исполнение.

**1.2.** Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, повышение эффективности и производительности труда, рациональное использование рабочего времени, создание условий для достижения высокого качества работы, формирование коллектива профессиональных работников ГБДОУ детский сад № 43.

**1.3.** Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, Кодексом этики и служебного поведения сотрудников ГБДОУ детский сад № 43, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ГБДОУ детский сад № 43, трудовым договором.

**1.4.** Администрация ГБДОУ детский сад № 43 обязана в соответствии с ТК РФ, законами, иными локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. К нарушителям трудовой дисциплины применять дисциплинарные взыскания.

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

**2.1.** Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора, заключаемого ими с ГБДОУ детский сад № 43 в соответствии с Кодексом (ст. 56 ТК РФ). Сторонами трудового договора являются работник и ГБДОУ детский сад № 43, как юридическое лицо, а работодатель - заведующий ГБДОУ детский сад № 43.

**2.2.** Лица, поступающие на работу в ГБДОУ детский сад № 43, соблюдают личную гигиену и проходят в соответствии с трудовым законодательством и требованиями Федерального закона РФ от 30.03.1999 №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», «Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами», «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций. СанПиН 2.4.1.3049-13» (утв. Постановлением Главного санитарного врача Российской Федерации 15.05.2013 № 26) предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

**2.3.** Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

#### **2.4. Трудовой договор может заключаться:**

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

**2.5.** При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, не более шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Кодекса и иных лиц в случаях, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

**2.6.** Если иное не установлено Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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 Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 65 ТК РФ);
- ИНН.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

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.

**2.7.** Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно

соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

**2.8.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики и служебного поведения сотрудников, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца ( ч.3, ст. 68 ТК РФ).

**2.9.** Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

**2.10.** Трудовые книжки работников хранятся в учреждении в сейфе. Трудовая книжка заведующего ГБДОУ детского сада № 43 хранится в отделе кадров Администрации Центрального района.

**2.11.** На каждого работника ГБДОУ детский сад № 43 ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

**2.11.** Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных для временных переводов, в соответствии с частями второй и третьей статьи 72.2 Кодекса.

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

**2.12.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Основаниями расторжения трудового договора являются нормы статей 77 и 81 Кодекса.

**2.13.** 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.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день увольнения работнику выдается справка о сумме заработка за два предшествующих года, сведения по страховым взносам ОПС и справка по форме 2-НДФЛ. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. 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. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

**2.14.** Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства (ст.84.1 ТК РФ). При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке Т-2 в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

**2.15.** Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции заведующего ГБДОУ детский сад № 43, поэтому отказ в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

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

**3.1.** Работник ГБДОУ детский сад № 43 имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Кодексом, Законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

**3.2.** Работник ГБДОУ детский сад № 43 имеет право на:

**3.2.1.** предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

**3.2.2.** рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

**3.2.3.** своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

**3.2.4.** отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- 3.2.5.** полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.2.6.** подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Кодексом и иными федеральными законами;
- 3.2.7.** объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- 3.2.8.** участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;
- 3.2.9.** ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- 3.2.10.** защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.2.11.** разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 3.2.12.** возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 3.2.13.** обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 3.3.** Работник ГБДОУ детский сад № 43 обязан:
- 3.3.1.** добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 3.3.2.** соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- 3.3.3.** выполнять установленные нормы труда;
- 3.3.4.** соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.3.5.** бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 3.3.6.** незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 3.3.7.** по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.
- 3.4.** Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:
- 3.4.1.** свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 3.4.2.** свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3.4.3.** право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы.
- 3.4.4.** право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.4.5.** право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 3.4.6.** право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

**3.4.7.** право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ГБДОУ детский сад № 43, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в ГБДОУ детский сад № 43;

**3.4.8.** право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами ГБДОУ детский сад № 43 в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

**3.4.9.** право на участие в управлении ГБДОУ детский сад № 43, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом ГБДОУ детский сад № 43;

**3.4.10.** право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ГБДОУ детский сад № 43, в том числе через органы управления и общественные организации;

**3.4.11.** право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

**3.4.12.** право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

**3.4.13.** право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**3.5.** Педагогические работники ГБДОУ детский сад № 43 имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

**3.5.1.** право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

**3.5.2.** право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

**3.5.3.** право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

**3.5.4.** право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

**3.5.5.** право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

**3.5.6.** иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**3.6.** Педагогические работники ГБДОУ детский сад № 43 обязаны:

**3.6.1.** осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы ГБДОУ детский сад № 43.

**3.6.2.** соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям Кодекса этики и служебного поведения сотрудников ГБДОУ детский сад № 43;

**3.6.3.** уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

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

**3.6.5.** применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

**3.6.6.** учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования

лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

**3.6.7.** систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению образовательной организации получать дополнительное профессиональное образование;

**3.6.8.** проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

**3.6.9.** проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению образовательной организации;

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

**3.6.11.** соблюдать Устав, иные локальные нормативные акты ГБДОУ детский сад № 43, настоящие Правила;

**3.6.12.** при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах образовательной организации.

**3.7.** Конкретные трудовые обязанности работников ГБДОУ детский сад № 43 определяются трудовым договором и должностной инструкцией, локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

**4.1.** Работодатель имеет право:

**4.1.1.** заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Кодексом и иными федеральными законами;

**4.1.2.** вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;

**4.1.3.** поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

**4.1.4.** требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов ГБДОУ детский сад № 43;

**4.1.5.** привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом и иными федеральными законами;

**4.1.6.** реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

**4.1.7.** разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

**4.1.8.** устанавливать штатное расписание ГБДОУ детский сад № 43;

**4.1.9.** распределять должностные обязанности между работниками ГБДОУ детский сад № 43.

**4.2.** Работодатель обязан:

**4.2.1.** соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

**4.2.2.** предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

**4.2.3.** обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

**4.2.4.** обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

**4.2.5.** обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

- 4.2.6.** выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Кодексом, настоящими Правилами, трудовыми договорами. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца 10 числа последующего месяца;
- 4.2.7.** вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Кодексом;
- 4.2.8.** предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 4.2.9.** знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 4.2.10.** своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4.2.11.** рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 4.2.12.** создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 4.2.13.** обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 4.2.14.** осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 4.2.15.** возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 4.2.16.** исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 4.2.17.** создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;
- 4.2.18.** создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

## **5. Рабочее время и его использование**

- 5.1.** Режим работы образовательной организации определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) заведующего ГБДОУ детский сад № 43: Режим работы 12 часов пребывания (с 7 часов 00 минут до 19 часов 00 минут).
- 5.2.** Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников ГБДОУ детский сад № 43 устанавливается в соответствии с трудовым законодательством,

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

- а) режима деятельности ГБДОУ детский сад № 43, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы ГБДОУ детский сад № 43;
- б) нормативных правовых актов Минобрнауки России;
- в) объема фактической нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;
- г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;
- д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками ГБДОУ детский сад № 43 дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

**5.3.** Режим работы руководителя ГБДОУ детский сад № 43 определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

**5.4.** Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам ГБДОУ детский сад № 43, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

**5.5.** Воспитателям, старшему воспитателю, педагогу – психологу, социальному педагогу, педагогу – организатору, методисту ГБДОУ детский сад № 43 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

**5.7.** Музыкальным руководителям ГБДОУ детский сад № 43 устанавливается продолжительность рабочего времени – 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

**5.8.** Учителям – логопедам, учителю дефектологу устанавливается продолжительность рабочего времени – 20 часов в неделю за ставку заработной платы

**5.9.** Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в ГБДОУ детский сад № 43 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 25 часов в неделю за ставку заработной платы..

**5.10.** В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная и воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

**5.11.** Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника образовательной организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Минобрнауки России.

**5.12.** Норма часов для педагогических работников, определяется в порядке, установленном Минобрнауки России.

**5.13.** Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

**5.14.** Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, а также дополнительных видов работ, непосредственно

связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

– самостоятельно педагогическим работником – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию воспитанников и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей воспитанников.

– настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) воспитанников;

– планами и графиками образовательной организации, утверждаемыми локальными нормативными актами образовательной организации в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

– графиками, планами, утверждаемыми локальными нормативными актами образовательной организации, Коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с воспитанниками, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в конкурсах, спортивных соревнованиях, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, Коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

**5.15.** Работники из числа обслуживающего персонала образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**5.16.** Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в группах либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников ДОУ.

## **6. Время отдыха**

**6.1.** Работникам ДОУ устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- в) нерабочие праздничные дни;
- г) отпуска.

**6.2.** Работникам ДОУ устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

**6.2.1.** Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

**6.2.2.** Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

**6.3.** Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

**6.3.1.** Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

**6.3.2.** Работникам ГБДОУ детский сад № 43 устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными: субботой, воскресеньем

**6.4. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни.**

- 1,2,3,4,5,6,8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – праздник Весны и труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

**6.4.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.**

**6.4.2. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.**

**6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.**

**6.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.**

**6.6.1. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам ГБДОУ детский сад № 43, осуществляющим вспомогательные функции предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.**

**6.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня, воспитателям коррекционных групп, учителям-логопедам, учителям-дефектологам – 56 календарных дней.**

**6.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает нормативный правовой акт Минобрнауки России.**

**6.6.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Минобрнауки России.**

**6.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.**

**6.8. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.**

**6.9. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.**

**6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым образовательной организацией с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников образовательной организации**

**6.11. Образовательная организация утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.**

**6.12. О времени начала отпуска образовательная организация извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.**

**6.13. Образовательная организация продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.**

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

**6.15.** Образовательная организация может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска образовательная организация предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

**6.16.** 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.

**6.17.** Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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).

**6.18.** 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.

**6.19.** Педагогическим работникам образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет нормативный правовой акт Минобрнауки России.

## **7. Поощрения за успехи в работе**

**7.1.** За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии ;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

**7.2.** Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о порядке материального стимулирования установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам ГБДОУ детский сад № 43, при наличии денежных средств на счету организации.

**7.3.** За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к

награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

**7.4.** При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

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

**8.1.** Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

**8.2.** За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания (ч.1 ст. 192 ТК РФ):

а) замечание (ч.1 ст. 192 ТК РФ) ;

б) выговор (ч.1 ст. 192 ТК РФ);

в) увольнение по соответствующим основаниям (п.5,6,7,11,13,14 ст. 81 ТК РФ).

**8.3.** До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

**8.4.** За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

**8.5.** Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

**8.7.** Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников образовательной организации имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

## **9. Медицинские осмотры. Личная гигиена.**

**9.1.** Лица, поступающие на работу в ГБДОУ детский сад № 43, соблюдают личную гигиену и проходят в соответствии с трудовым законодательством и требованиями Федерального закона РФ от 30.03.1999 №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом

благополучия населения», «Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами», «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций. СанПиН 2.4.1.3049-13» (утв. Постановлением Главного санитарного врача Российской Федерации 15.05.2013 № 26) предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

#### **9.2. Работодатель обеспечивает:**

- наличие в организации Санитарных правил и норм ( указанных в п.11.1) и доведение их содержания до работников;
- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками;
- организацию производственного и лабораторного контроля;
- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм;
- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника;
- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
- организацию курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения не реже 1 раза в 2 года;
- выполнение постановлений, предписаний центров Роспотребнадзора;
- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, специальной оценке условий труда, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
- наличие аптечек для оказания первой медицинской помощи и их своевременное пополнение;
- организацию санитарно – гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, инструктажей, лекций.

**9.3. Медицинский персонал осуществляет ежедневный контроль над соблюдением требований санитарных правил.**

#### **10. Охрана труда.**

Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

#### **11. Заключительные положения**

**11.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.**