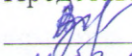
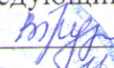



СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
 О. С. Злодеева.
11.02.2019 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «ДС №42»
 В.Т. Груздева
11.02.2019 2019 г.



ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №42 «КОЛОКОЛЬЧИК»

г. Чебаркуль
2019

В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы МБДОУ и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны следующие правила.

1. Общие положения

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) - локальный правовой нормативный акт Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №42 «Колокольчик» (далее Работодатель или ДОУ), регулирующий трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения и распространяются на работников, работодателя, их представителей. Правила определяют порядок приема и увольнения работников, трудовой распорядок в ДОУ (режим труда и отдыха), устанавливают обязательные для всех работников правила поведения, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ДОУ.

1.2. Все вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем в пределах своей компетенции, а в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения представительного органа работников ДОУ.

1.3. Правила утверждаются приказом заведующего ДОУ с учетом мнения представительного органа работников. Все изменения и дополнения вносятся в Правила в таком же порядке.

1.4. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с настоящими Правилами под роспись.

1.5. Настоящие Правила имеют цель обеспечить правильную организацию и безопасные условия труда, полное и рациональное использование рабочего времени, создание условий необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда и распространяются на всех работников ДОУ.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Заведующий ДОУ назначается и увольняется главой МО «Чебаркульский городской округ» по представлению начальника Управления образования.

Педагогический, административный, учебно-вспомогательный и другой персонал назначает и увольняет заведующий в соответствии с ТК РФ.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме. В случаях и порядке, установленных законом, иным нормативным правовым актом или положением ДОУ, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате утверждения в должности.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается заведующей ДОУ и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику под расписку, другой хранится у работодателя. При утрате работником своего экземпляра трудового договора по его просьбе выдается надлежаще заверенная копия.

2.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работодателем и работником, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

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

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления трудового договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор расторгается, а работник увольняется.

2.4. При заключении трудового договора работник обязан предъявить следующие

документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ воинского учета - для военнообязанных граждан. При приеме указанных документов выдается расписка;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (дипломы, аттестаты, удостоверения, свидетельства) - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДОУ;
- справку об отсутствии судимости из МВД.

2.5. Прием на работу оформляется приказом заведующей ДОУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия указанного приказа.

Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя руководителя ДОУ;
- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись;
- оформляется личное дело на нового работника
 - для педагогического состава, медицинских работников - листок по учету кадров, автобиография, копия документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, карточка Т-2.
 - для остальных работников - карточка Т-2.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами в сфере труда, имеющими отношение к трудовой функции работника;
- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями, с должностной инструкцией;
- провести инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с неблагоприятными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

2.7. На всех работников, проработавших в ДОУ свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки, если работа для работника является основной.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка учета кадров, автобиографии, трудового договора, копии документа об образовании, аттестации, приказы о приеме на работу, перемещениях, увольнении, поощрении, наложении дисциплинарных взысканий. После увольнения работника личное дело остается в архиве и хранится 75 лет.

2.9. Работодатель ведет в установленной форме книгу учета личного состава работников, которая хранится в несгораемом шкафу.

2.10. Прекращение трудового договора допускается только по основаниям, в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующей ДОУ.

В трудовую книжку работника вносится запись о причине прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

2.11. При прекращении трудового договора работник обязан вернуть работодателю все полученные им для выполнения трудовой функции материальные ценности, документы, иное имущество работодателя.

2.12. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой и произвести с ним окончательный расчет.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

2.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя (заработная плата, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск) производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

При наличии спора о размере причитающихся работнику при увольнении сумм ему в указанные сроки выплачивается неоспариваемая сумма.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные коллективным договором ДОУ.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными правовыми актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, в том числе режим

труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину - обязательные для всех работников правила поведения, определенные федеральными законами, иными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами;

- своевременно и надлежащим образом исполнять распоряжения должностных лиц ДОУ, сделанные в пределах их полномочий;

- знать и неуклонно соблюдать действующее Трудовое законодательство, должностные и производственные инструкции, иные относящиеся к его трудовой деятельности правила и нормы;

- соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте;

- хранить государственную, служебную, коммерческую, иную охраняемую законом тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера, а также индивидуальные сведения о работниках;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, использовать машины, оборудование, оргтехнику работодателя только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;

- незамедлительно сообщить должностным лицам ДОУ о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества организации;

- информировать непосредственного руководителя или иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;

- сообщать кадровой службе работодателя об изменении своих анкетных данных - фамилии, имени, отчества, места жительства, образовании, паспортных данных;

- воздерживаться от действий, могущих нанести ущерб интересам ДОУ, а также его деловой репутации;

- в одежде соблюдать деловой стиль и санитарно-гигиенические требования.

3.3. Права и обязанности работников могут конкретизироваться в трудовых договорах, должностных инструкциях, других правовых актах, принятых в ДОУ.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном законодательством и локальными нормативными актами;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка ДОУ;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством;

- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать качество воспитательно-образовательного процесса;
- рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДОУ;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки (за первую половину месяца – 24 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 9 числа следующего за расчетный месяц) безналичным путем зачисления на банковскую карту работника;
- вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками;
- вести коллективные переговоры, а также заключить коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления соответствующих общественных органов, иных избираемых работниками представителей о выявлении нарушения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимая меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В ДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. Начало работы ДОУ в 7-00, окончание в 17-30. Продолжительность рабочего дня педагогического, медицинского, обслуживающего персонала определяется из расчета:

- 20 часов в неделю для логопеда;
- 30 часов в неделю для инструктора по физической культуре;
- 24 часа в неделю - для музыкального руководителя;
- 36 часов в неделю - для воспитателей, педагога-психолога;
- 40 часов в неделю - для заведующего, заместителя по административно-хозяйственной части, младших воспитателей, рабочего по стирке и ремонту спецодежды, дворника, повара, рабочего по комплексному обслуживанию здания, подсобного рабочего, дворника, машиниста по ремонту и стирке белья, сторожа.

По скользящему графику – работают: сторож, повар.

5.2. В ДОУ устанавливается режим работы, который утверждается заведующим.

- Заведующий с 8-00 до 17-00 перерыв 1 час с 12-00 до 13-00;
- Воспитатели с 7-00 до 17-30 - без перерыва в работе (приём пищи с 13-00 до 13-20 на рабочем месте);
- Старший воспитатель с 8-00 до 15-12 — без перерыва в работе;
- Педагог-психолог с 8-00 до 11-36 - без перерыва в работе;
- Логопед с 8-00 до 12-00 — без перерыва в работе;
- Заместитель заведующего по АХР с 8-00 до 17-00 перерыв 1 час с 12-00 до 13-00;
- Музыкальный руководитель 0,5 ставки пон., ср., пят. С 12:48 до 14:00; вт., чт. с 12:48 до 17:00 — без перерыва в работе
- Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (младшие воспитатели, делопроизводитель, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша, кладовщик) с 8-00 до 17-00 перерыв 1 час с 13-00 до 14-00,

- Дворник с 6-00 до 15-00 перерыв 1 час с 10-00 до 11-00,
 - Повар по скользящему графику – 1 смена с 6-00 до 14-00, 2 смена с 9-00 до 17-00 (время отдыха во время работы);
 - Сторожа по скользящему графику – дежурство через 2 ночи /смена через 2 смены/ с отработкой нормы выработки рабочего времени суммарно за год.
- Воскресенье, понедельник, вторник, среда, четверг, с 17-30 до 7-00,
пятница – суббота с 17-00 до 17-00 без перерыва. Приём пищи на рабочем месте.

Покидать рабочее место запрещено.

Режим работы объявляется работнику под роспись (Приложение к Правилам).

5.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.4. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочего праздничного дня уменьшается на один час.

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу заведующей ДООУ только с письменного согласия работников.

5.6. Запрещается в рабочее время:

- Изменять по своему усмотрению график работы, график сменности, сетку занятий с детьми;
- Оставлять детей без присмотра взрослых;
- Отменять, удлинять или сокращать продолжительность режимных моментов;
- Отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, детям до 14 лет, а также отпускать детей одних по просьбе родителей;
- Отвлекать работников от непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей;
- Созывать собрания по общественным делам;
- Присутствовать посторонним лицам в группах без разрешения заведующей, ст. воспитателя;
- Делать замечания работникам в присутствии детей;
- Курить в помещении ДООУ;
- Групповому персоналу оставлять работу до прихода сменяющего работника;
- Разговаривать по телефону во время работы с детьми.

5.7. Отпуск:

Для педагогических работников (воспитатели, ст. воспитатель, муз. руководитель, заведующий, педагог-психолог) 42 календарных дня;

Для остального персонала 28 календарных дней.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.9. Часть одного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы, новаторство, инициативу, повышение производительности труда, в связи с юбилеем 50, 55 лет, уходом на пенсию и другие

достижения в труде применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача стимулирующих выплат;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой;
- д) представление к званию лучшего по профессии.

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

6.2. Поощрения применяются заведующей ДОО самостоятельно или по представлению трудового коллектива.

6.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения трудового коллектива. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку работника.

6.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в предусмотренном законодательством порядке.

Сведения о награждениях за успехи в работе вносятся в трудовую книжку.

7. Ответственность работников за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение об этом составляется соответствующий акт, который подписывается не менее, чем двумя работниками ДОО - свидетелями такого отказа.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания руководитель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы или ином).

7.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

7.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

7.7. Право применять дисциплинарные взыскания имеет заведующий ДОО. В отсутствие заведующего ДОО дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, исполняющим его обязанности.

Должностные лица, в подчинении которых находятся работники, обязаны своевременно доводить до сведения заведующей ДОО факты совершения дисциплинарных проступков.

7.8. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, степень вины работника.

7.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Аналогично составляется акт и при невозможности своевременно ознакомить работника с приказом (например, в виду его отсутствия на работе).

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд общей юрисдикции).

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

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его применения по собственной инициативе работодателя, по просьбе самого работника, ходатайству коллектива.

7.12 Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом ДОО или правилами внутреннего трудового распорядка.

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

7.13 Педагогические работники ДОО, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги ДОО могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников в соответствии с законом «Об образовании в РФ».

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.