


Принято:  
На Общем собрании работников  
Протокол №2 от «14» марта 2025г.

Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной  
Организации  
от «14» марта 2025 г.  
 Е.А. Шевелева

Утверждено:  
Заведующий БМАДОУ «Детский сад №16»  
Н.А. Казимирова  
Приказ №01 от «14» марта 2025г.



## Правила внутреннего трудового распорядка для работников Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка, (далее – Правила) являются локальным нормативным актом Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16» (далее – ДОО);

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами затрагивающих порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования взаимоотношений в ДОО.

1.3. В настоящих правилах используются следующие понятия:

- «Работодатель» - Березовское муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №16»;
- «Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ.

1.4. Настоящие правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.5. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников ДОО, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, времени отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ДОО.

1.6. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников ДОО. Каждый работник ДОО должен быть ознакомлен с Правилами при приеме на работу в организацию.

1.7. Изменения и дополнения в настоящие Правила вносятся Работодателем ДОО, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.8. Официальным представителем Работодателя является заведующий ДОО.

1.9. Правила вступают в силу после утверждения руководителем и действуют до принятия новых Правил.

1.10. Правила принимаются Общим собранием работников, утверждаются заведующим БМАДОУ «Детский сад №16» по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.11. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

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

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, один из которых хранится в ДОО, другой – у Работника. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя (ст. 68 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работник должен быть ознакомлен под подпись с Уставом ДОО, настоящими Правилами, Коллективным договором (при его наличии), приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности, должностной инструкцией работника и иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.2.1. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;

- 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.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.2.2. Прием на работу в ДОО осуществляется с прохождением испытательного срока продолжительностью до 3-х месяцев. 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, имеющих детей до полутора лет;

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное 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, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между работодателями;

д) лиц, заключающих договор на срок до двух месяцев;

е) иных лиц, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Коллективным договором.

2.2.3. При неудовлетворительном результате испытания заведующий ДОО имеет расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания, предупредив не менее чем за 3 дня в письменной форме с указанием причин. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.2.4. При заключении трудового договора работник предоставляет 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 об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в отдельных случаях);
- медицинское заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования (Приказ от 20 мая 2022 года № 342н).

2.2.5. Прием на работу оформляется приказом заведующего ДОО и объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.2.6. К работе ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- опекуны детей до 14 лет;
- родитель, имеющий ребенка до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

2.2.7. На Работника, трудоустроенного впервые с 01.01.2021г., не нужно оформлять трудовые книжки и по заявлению ранее устроенного Работника с просьбой вести электронную трудовую книжку формируются сведения о трудовой деятельности,

трудовая книжка на бумажном носителе у ранее работающих Работников по заявлению Работника с просьбой вести бумажную трудовую книжку хранится в ДОО, в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек.

2.2.8. При заключении трудового договора впервые Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее-сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2.9. Работодатель обязан уведомить каждого Работника в письменной форме о возможности формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве Работника путем подачи Работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения Работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставлением ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации:

2.2.9.1. С 1 января 2021 года ДОО в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого Работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с Работниками, а также другие необходимые сведения.

Отчет о приеме или увольнении подается не позднее следующего рабочего дня после даты, когда издан соответствующий приказ.

2.1.10. На каждого Работника ведется личное дело, после увольнения Работника личное дело хранится в ДОО.

2.1.11. Заведующий ДОО назначается приказом Учредителя образовательной организации.

2.1.12. На каждого Работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело Работника хранится в ДОО.

2.1.13. Трудовая книжка и личное дело заведующего хранится у Учредителя.

## **2.2. Отказ в приеме на работу**

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое-либо, прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых, или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, не допускается.

2.2.2. Лице, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в ДОО в течение этого срока.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого Работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.5. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация ДОО обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.6. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

### **2.3. Перевод работника на другую работу**

2.3.1. Согласно ч.1 ст. 72. 1 ТК перевод на другую работу у того же работодателя – это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) смена структурного подразделения, в котором трудится сотрудник (если структурное подразделение указано в трудовом договоре), а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем.

Перевод Работника на другую работу производится:

- 1) в связи с изменениями в организации работы в ДОО (изменения в организационной структуре ДОО, обусловленные введением в действие нового (уточненного) штатного расписания: изменение количества групп, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.). Об этом Работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения;
- 2) только с письменного согласия работника. Исключение составляют случаи, предусмотренные ч.2 и 3 ст.72.1 ТК.

2.3.2. Работодатель предусматривает два вида перевода сотрудника: временный и постоянный, Перевод может быть инициирован как Работником, так и Работодателем:

- при временном переводе сотрудника на другую работу условия трудового договора изменяются на определенный срок. Продолжительность временного перевода устанавливается по соглашению сторон трудового договора;
- согласно ч.1 ст. 72.2 ТК сотрудник может быть временно переведен на другую работу в ДОО на срок до 1 года и более, В случае, если перевод был осуществлен на время замещения отсутствующего работника , за которым сохраняется место работы, срок его заканчивается в день выхода на работу данного сотрудника (случай замещения сотрудницы на период декретного отпуска);
- при переводе сотрудника на другую работу в ситуации, когда требуется его письменное согласие, Работнику сообщается о необходимости перевода и указываются его причины. Это делается в устной или письменной форме (документ оформляется произвольно). Затем составляется дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается основание перевода, его срок, оговариваются иные условия, которые отличаются от ранее установленных (размер заработной платы, режим рабочего времени и т.д.)

- согласно ТК (ч.3 ст.72.2) временный перевод сотрудника без его согласия сроком до одного месяца возможен в следующих ситуациях:

- простой (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического или организационного характера);
  - необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества;
  - замещение временно отсутствующего работника.
- безосновательный отказ от перевода в названных ситуациях будет расцениваться как

дисциплинарный проступок, а невыход на работу – как прогул (п.19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). – Работник вправе отказаться от временного перевода при возникновении чрезвычайных ситуаций. При этом он подвергается дисциплинарному взысканию, если:

- опасность для его жизни и здоровья возникла по причине нарушения требований охраны труда (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами) до момента устранения такой опасности;
- перевод осуществляется для выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а они не предусмотрены трудовым договором.
- продолжительность временного перевода работника на другую работу без его согласия не может превышать одного месяца. Но в течение календарного года подобные переводы могут осуществляться Работодателем неоднократно. В соответствии с ч.4 ст.72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится в зависимости от выполняемой им работы, но не ниже среднего заработка, который он получал по прежнему месту работы.
- если сотрудника переводят на работу, которая требует более низкой квалификации, по причинам, изложенным в ч.3 ст.72.2 ТК РФ, Работодателю необходимо получить от него письменное согласие на такой перевод.

2.3.3. Перемещение Работника ДОО не влечет за собой изменения условий, прописанных в трудовом договоре. Перемещение на другую работу не требует его согласия (ч.3 ст. 72.1 ТК РФ). Работодателю достаточно оформить соответствующий приказ и ознакомит с ним Работника под подпись.

## **2.4. Особенности регулирования труда дистанционных работников**

2.4.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, внестационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сети связи общего пользования. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе ( в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном месте).

Под дистанционным Работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также Работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 настоящего ТК (далее в настоящей главе – работник). На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства

и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

**2.2.4. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение Работником трудовой функции дистанционно** Трудовой договор и дополнительное соглашение к Трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между Работником (лицом, поступающим на работу) и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК. По письменному заявлению дистанционного Работника Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами, документы, предусмотренные статьей 65 ТК, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию Работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК., может осуществляться путем обмена электронными документами. По желанию дистанционного Работника сведения о его трудовой деятельности вносятся Работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК., иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

**2.3.4. Особенности порядка взаимодействия дистанционного Работника и Работодателя.** При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к этим договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения Работником и (или) Работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного Работника и Работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного Работника и Работодателя в иной форме (часть вторая настоящей статьи) подтверждение действий дистанционного Работника и Работодателя связаны с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и другими документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный Работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с ТК работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 ТК), Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному Работнику этим копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой настоящей статьи).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и Работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия Работодателя и Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

**2.4.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника.** Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым



договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного Работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения Работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено трудовым договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного Работника устанавливается таким Работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены порядок вызова Работодателем дистанционного Работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого Работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному Работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодно оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска им иных видов отпусков дистанционному Работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК. Время взаимодействия дистанционного Работника с работодателем включается в рабочее время.

**2.4.5. Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе.** Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

**2.4.6. Особенности организации труда дистанционных Работников.** Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный Работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Работодатель выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления Работодателем дистанционного Работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного Работника никак распространяется действие статей 166 – 186 ТК.

**2.4.7. Особенности охраны труда дистанционных Работников.** В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель исполняет обязанности,

предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

**2.7.8. Дополнительные основания прекращения трудового с дистанционными Работниками.** Помимо иных оснований, предусмотренных ТК, трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с Работодателем не установлен порядком взаимодействия Работодателя и Работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения Работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного Работника с приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному Работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

**2.4.9. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях.** В случае катастрофы и всего населения или его части, природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие Работника на такой перевод не требуется. При этом Работодатель обеспечивает Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, необходимыми для выполнения этим Работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному Работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

При необходимости Работодатель проводит обучение Работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или представленных Работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе Работника на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе Работников на дистанционную работу;
- список Работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более, чем на период наличия обстоятельств (случая), послужившего основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе Работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения Работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств Работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным Работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованное ими оборудования, программно-технических средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным Работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда Работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие Работника и Работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия Работника с Работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления Работниками Работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение Работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьёй, внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельств (случая), послужившего основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе Работником на дистанционную работу) Работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, в Работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, предусмотренный настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением Работника за счет средств Работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой Работнику компенсации в связи с использованием Работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных

средств, а также возмещением Работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой Работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный Работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

## **2.4. Увольнение работников**

2.4.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании:

1) за систематическое невыполнения обязанностей без уважительных причин (п.5 ст.81 ТК РФ);

2) прогул или отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня (п.6а., ст.81 ТК РФ)

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения или иного токсического опьянения (п.6б., ст. 81 ТК РФ);

4) совершение по месту работы хищения (п.6г., ст. 81 ТК РФ).

5) применение физического и (или) психического насилия по отношению к обучающимся (без согласования с профсоюзным органом);

6) совершение работником, выполняющим образовательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ст. 81 ТК РФ). Увольнение производится при условии доказанности вины увольняемого сотрудника в совершенном поступке без согласования с профсоюзным органом;

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

8) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации;

10) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другим федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

11) Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

12) В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.4.2. По согласованию с профсоюзным органом производится увольнение работников в случае неявки на работу более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности.

2.4.3. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией ДОО лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.4.4. Увольнения в связи с сокращением штатов или численности Работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника (с его согласия) на другую работу.

2.4.5. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию ДОО письменно за две недели. При расторжении трудового договора заведующий издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ или ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.4.6. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.4.7. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения Работник выдает Работодателю его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, а также производит с ним окончательный расчет. Сотрудникам, на которых ведется электронная трудовая книжка, выдается справка по форме СТД-Р «Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые Работнику Работодателем». Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность ДОО.**

3.1. Непосредственное управление ДОО осуществляет заведующий.

3.2. Заведующий имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

- применять к Работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

- осуществлять поощрение и премирование Работников с учетом Положения о материальном стимулировании, доплатах и надбавках;

- привлекать Работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ДОО и других работников, соблюдения настоящих Правил;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Заведующий ДОО обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также заключить коллективный в порядке установленном законодательством Российской Федерации;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. ДОО как юридическое лицо несет ответственность перед Работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения Работника возможности трудиться; за задержку трудовой книжки при увольнении Работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику;
- за причинение ущерба имуществу Работника; - в иных случаях, предусмотренных законодательством.

#### **4. Права, обязанности и ответственность работников**

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- 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. В том числе удлинённых для отдельных категорий Работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ДОО в формах, предусмотренных законодательством и Уставом ДОО;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- если Работник не заявлял о компенсации морального вреда вместе с основным требованием, то для данного иска у него есть 3 месяца с момента вступления в силу решения суда по основному требованию;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям на срок, установленный Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 14 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.
- гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. -

- направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

4.2. Педагогические работники ДОО пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, модуля;
- 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;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, модулей, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-коммуникационным 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами ДОО, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в управлении ДОО, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ДОО, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 13) право на защиту профессионально чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических Работников.

4.3. Академические права и свободы, указанные в п.4.2., должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований

законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических Работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации.

4.4. Педагогические Работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики, и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики, и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим Работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилого фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации;
- 8) в рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа;
- 9) Педагогические работники при реализации образовательных программ дошкольного образования осуществляют подготовку следующей документации:

1. журнал посещаемости

2. календарно-тематический план.

10) не допускается возложение на педагогических Работников общеобразовательной организации работы, не предусмотренной п.9 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

11) педагогические Работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим Работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации, и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим Работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

**4.5. Педагогические Работники обязаны:**

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого курса, модуля в соответствии с утвержденной



- рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
  - 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
  - 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
  - 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
  - 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
  - 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
  - 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
  - 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;
  - 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - 11) соблюдать Устав образовательной организации, данные Правила внутреннего трудового распорядка;

4.6. Педагогический работник ДОО, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся данной ДОО, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.7. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждению обучающихся к принятию политических, религиозных и иных убеждений либо отказу от них для разжигания социальной, расовой национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.8. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных п.4.5., учитывается при прохождении ими аттестации.

4.9. Иные работники организации обязаны:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым договором;
- соблюдать Устав ДОО и настоящие Правила;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу ДОО и других работников;
- незамедлительно сообщать заведующему ДОО о возникновении ситуации, представляющую угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества ДОО;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

## **5. Режим работы и отдыха**

5.1. Режим работы ДОО определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) заведующего ДОО. В ДОО устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. Режим рабочего времени и отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами с требованиями трудового законодательства организации, осуществляющей образовательную деятельность, Трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования и с учетом:

- а) режима деятельности ДОО – ДОО работает с 7.30 до 18.00 при 10.5 часов пребывания детей;
- б) нормативных правовых актов Министерства просвещения Российской Федерации;
- в) объема фактической педагогической нагрузки, 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 образовательной организации дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора;

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются заведующим ДОО с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпис и вывешиваются в чате ДОО (Сферум).

5.3. Режим работы заведующего ДОО и заместителя заведующего определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих и административных функций.

5.4. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам ДОО, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

5.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или за другой учетный период. График утверждается заведующим ДОО.

5.6. Педагогическим работникам ДОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе

практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, 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. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом ДОО с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника ДОО определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Министерства просвещения Российской Федерации

5.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном Министерством просвещения Российской Федерации.

5.10. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников ДОО, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом ДОО.

5.11. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленная педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

5.12. Объем учебной нагрузки (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ДОО, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе образовательной организации, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества обучающихся, занимающихся, групп.

5.13. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, заведующий ДОО уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.14. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Министерства просвещения Российской Федерации, педагогам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.15. При возложении на педагогов, для которых ДОО является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы).

5.16. Работа, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

5.17. Определение объема нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться работа, ее содержание объем нагрузки и размер оплаты.

5.18. К другой части педагогической работы работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником ДОО – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической деятельности и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками ДОО, утверждаемыми локальными нормативными актами ДОО в порядке, установленном трудовым законодательством, - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами ДОО, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участи в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в ДОО, включая участие в конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, экскурсиях, других формах образовательной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте порядка и условий выполнения работ).

5.19. В случае производственной необходимости администрация ДОО имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу.

5.20. Оплата труда по выполняемой работе в случае перевода по производственной необходимости – не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.21. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.22. Заведующий ДОО привлекает педагогических работников к дежурству в праздничные дни, согласно графику дежурств.

5.23. Работники образовательной организации из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в летний 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.

5.24. Режим рабочего времени всех работников ДОО в летний период регулируется локальными нормативными актами ДОО и графиком работ с указанием их характера и особенностей.

5.25. В период отсутствия детей в БМАДОУ «Детский сад №16» (закрытие организации на время ремонтных работ и др. причинам), периоды, не совпадающие с очередным отпуском, являются рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу, относящуюся к их трудовой функции по трудовому договору (должностной инструкции) в пределах их рабочего времени. По соглашению с администрацией ДОО в период приостановки деятельности организации они могут выполнять и другую работу. В период закрытия обслуживающий персонал привлекается к работам, относящимся к их трудовой функции по трудовому договору (должностной инструкции). По соглашению с администрацией БМАДОУ «Детский сад №16» в период закрытия организации работник может выполнять иную работу.

5.26. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, **матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет** допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. **При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.**

## 6. Время отдыха

6.1. Работникам ДОО устанавливаются следующие виды времени отдыха:

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

6.2. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, 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 часов в день.

6.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

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. При пятидневной рабочей неделе работника предоставляется два выходных дня в неделю

6.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

- 6.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.
- 6.3.5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом ДОО или трудовым договором.
- 6.4. Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни.
- 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. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 6.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Как правило, отпуска предоставляются в летний период.
- 6.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает нормативный правовой акт Министерства просвещения Российской Федерации.
- 6.6.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Министерства просвещения Российской Федерации.
- 6.6.5. Ежегодный отпуск в любое время должен предоставляться по желанию сотрудников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет. При этом хотя бы один ребенок должен быть младше четырнадцати лет.
- 6.7. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпуском 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, не включаются.
- 6.9. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпуском определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.
- 6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ДОО с учетом мнения профсоюзного органа работников образовательной организации.
- 6.11. ДОО утверждает график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.
- 6.12. О времени начала отпуска ДОО извещает работника под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 6.13. ДОО продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 6.14. По соглашению между работником и ДОО ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 4 календарных дней.
- 6.15. ДОО может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска ДОО 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. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, в 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. 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 Министерства просвещения Российской Федерации

6.20. Работники вправе отсутствовать на работе с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка (Федеральный закон от .07.2020г. № 261-ФЗ), взяв дополнительные выходные дни, чтобы пройти диспансеризацию: 2 дня ежегодно - пенсионеры и предпенсионеры, 1 день ежегодно – педагоги от 40 лет, 1 день раз в три года – остальные работники.

6.20.1. Дополнительный выходной день работник может потратить только на диспансеризацию (письмо Минтруда от 02.09.2020 г. № 14-2/ООГ-14220). В случае, если педагог, который вправе взять два дня для диспансеризации, успеет пройти обследования за день, на второй день он должен вернуться в ДОО. Второй день можно использовать для личных целей лишь оформив отпуск без сохранения заработной платы.

6.20.2. Порядок оформления процедуры диспансеризации:

- работник пишет заявление на предоставление дополнительных выходных, для прохождения обследования и с указанием названия медицинского учреждения, в котором собирается проходить диспансеризацию;
- согласовывается конкретный день;
- заведующий издает приказ об отсутствии работника на основании статьи 185.1 ТК и заявления работника;
- работник приносит подтверждающую справку из медучреждения;
- если работник не принес подтверждающую справку из медучреждения, то в медучреждение посылается запрос. У работника берется согласие на запрос информации о нем у третьих лиц (ст.86 ТК). Если работник не был в поликлинике, составляется об этом акт, подписывается заведующим и собираются подписи еще у двух работников. После – у работника запрашивается объяснительная.

6.20.3. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой корона вирусной инфекции в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 г. № 100-УГ, работники по их заявлению освобождаются от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции в следующем порядке:

- работники, получающие профилактическую прививку двухкомпонентной вакциной, освобождаются от работы в каждый из дней получения первого и второго компонентов вакцины;

- работники, получающие профилактическую прививку однокомпонентной вакциной, освобождаются от работы в день получения однокомпонентной вакцины.

6.20.4. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работника, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, **работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы**, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

## 7. Оплата труда

7.1. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц безналичным перечислением на счет, указанный Работником, либо путем выдачи наличных денежных средств в кассе.

7.2. При нарушении работодателем выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя (ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3. В ДОО устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках.

7.4. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

## 8. Меры поощрения и взыскания

8.1. 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:

- объявление благодарности;
- выплата премии (в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках)
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению государственными наградами.

8.2. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

8.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, заведующий ДОО имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;



- увольнение по соответствующим основаниям, установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации и (или) Федеральным законом от 29.12.2012 № 283-ФЗ «Об образовании»

8.4. За каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ заведующего ДОО 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.

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

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.

До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания оно может быть снято с работника по инициативе руководителя ДОО, по просьбе самого работника, Общего собрания работников ДОО.

Пролито  
Пронумеровано 25 стр.  
Заведующий ЕМАДОУ  
«Детский сад №16»  
Казинова И.А.





ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 303540294533635982749676679132712847518854643060

Владелец Казимова Наталья Андреевна

Действителен с 11.03.2025 по 11.03.2026