

Приняты  
Общим собранием работников  
ГБДОУ детского сада № 6  
Петродворцового района  
Санкт-Петербурга  
Протокол от 24.03.2026 года № 3

Утверждены  
Заведующим ГБДОУ детского сада № 6  
Петродворцового района Санкт-Петербурга  
Е.Н. Кудрейко  
Приказ от 24.03.2026 года № 37-о

УЧТЕНО мнение  
Первичной профсоюзной организации  
ГБДОУ детского сада № 6  
Петродворцового района  
Санкт-Петербурга  
Т.С. Войтенко  
Протокол от 24.03.2026 года № 2

## **ПРАВИЛА**

### **внутреннего трудового распорядка для работников**

государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Петродворцового района Санкт-Петербурга

#### **1. Общие положения**

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане Российской Федерации имеют право на труд, то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и учетом общественных потребностей.

1.2. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина Российской Федерации – добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины. Дисциплина труда – не только обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

1.3. Трудовые отношения работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение, Работники) регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и определяются настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Образовательного учреждения (далее – Правила).

1.4. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методам убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.5. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения (ст. 2 ТК РФ).

1.6. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом Образовательного учреждения, который в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами Российской

Федерации регламентирует порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Образовательном учреждении.

1.7. Целью настоящих Правил является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников Образовательного учреждения.

1.8. Правила принимаются Общим собранием работников Образовательного учреждения с учетом мнения Первичной профсоюзной организации, утверждаются руководителем Образовательного учреждения (ст. 190 ТК РФ).

1.9. Индивидуальные обязанности Работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

## **2. Основные права и обязанности руководителя Образовательного учреждения**

2.1. Руководитель Образовательного учреждения (далее – Работодатель) имеет право:

- управлять Образовательным учреждением и персоналом, принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом Образовательного учреждения;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- утверждать локальные нормативные акты Образовательного учреждения;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил;
- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, контролировать знание и соблюдение Работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, предупреждение их заболеваемости и травматизма;
- нести ответственность за жизнь и здоровье воспитанников во время их пребывания в Образовательном учреждении;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными актами Образовательного учреждения, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Образовательным учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования Работников, в порядке, установленном действующим законодательством;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- разрабатывать планы социального развития Образовательного учреждения и обеспечивать их выполнение;
- совершенствовать образовательный процесс, распространять и внедрять передовой опыт в работу Образовательного учреждения;
- обеспечивать систематическое повышение Работниками деловой квалификации, информировать в установленные сроки Работников об аттестации, создавать необходимые условия для совмещения работы с учебой;
- организовывать рациональное питание воспитанников и Работников;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников Образовательного учреждения после предварительного согласования с Профсоюзным комитетом;
- обеспечивать защиту персональных данных Работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- принимать в рамках своих должностных обязанностей меры по предупреждению коррупции в Образовательном учреждении, выполнять рекомендации по противодействию коррупции, содержащейся в Кодексе этики служебного поведения Образовательного учреждения;
- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая может повлечь за собой конфликт интересов;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными актами и трудовыми договорами.

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

#### **3.1. Работник Образовательного учреждения имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- на производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на 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;
- участвовать в управлении Образовательным учреждением в порядке, определенном Уставом Образовательного учреждения;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации, на дополнительные льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам, а также на льготы и материальную поддержку, предоставляемую работникам Образовательного учреждения согласно локальным правовым актам;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим ТК РФ, иными федеральными законами;
- на получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- на защиту персональных данных;
- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

### 3.2. Работник Образовательного учреждения обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- предоставлять информацию об отсутствии запрещения педагогической деятельности приговором суда или по медицинским показаниям, а также об отсутствии судимости за определенные преступления (перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами);
- строго выполнять возложенные на него должностные обязанности;
- соблюдать при исполнении должностных обязанностей настоящие Правила, выполнять приказы, распоряжения, правила и инструкции, другие локальные нормативные акты Работодателя, в полном объеме и установленные сроки;
- соблюдать трудовую дисциплину, в том числе, по требованию Работодателя предоставлять письменные объяснения по фактам нарушения условий трудового договора, других нормативных и локальных актов; под роспись знакомиться с приказами, другими распорядительными документами, а в случае несогласия с их содержанием, обжаловать действия Работодателя в установленном трудовым законодательством порядке;
- использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход трудового процесса;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать предоставленное для выполнения трудовых обязанностей оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- проявлять заботу о воспитанниках Образовательного учреждения, учитывать индивидуальные особенности детей и положение их семей;
- соблюдать правила делового этикета с руководством, коллегами, родителями (законными представителями) воспитанников и другими гражданами, имеющими отношение к сфере деятельности Работодателя, не допускать конфликтных ситуаций;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила, 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;

- проходить в соответствии с действующим законодательством предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, вакцинацию, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;

- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

- представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы Работодателю в течение семи календарных дней со дня получения соответствующих документов;

- незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и служебной информации, содержащейся на любых носителях (бумажных, электронных и других);

- не разглашать сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей;

- вернуть при прекращении трудовых отношений все документы, образовавшиеся в процессе выполнения трудовых обязанностей, а также материально-технические средства, переданные ему Работодателем для выполнения трудовых обязанностей;

- принимать (в рамках своих должностных обязанностей) меры по предупреждению коррупции в Образовательном учреждении, в том числе выполнять рекомендации по противодействию коррупции, содержащиеся в Кодексе этики и служебного поведения работников Образовательного учреждения;

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и регулированию возникшего конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- уведомлять Работодателя (его представителя) о возникшем конфликте интересов, или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

- выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Уставом Образовательного учреждения.

- нести персональную ответственность за сохранность жизни и здоровья воспитанников.

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

##### **4.1. Порядок приема на работу.**

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Образовательном учреждении.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем условиям труда Работника.

4.1.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения Работника к работе.

4.1.4. При приеме на работу Работник обязан предъявить Работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт, или иной документ удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев,

если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья, для работы в Образовательном учреждении (ст. 69 ТК РФ, ст. 48 Закона Российской Федерации 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.1.5. Прием на работу в Образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается.

4.1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Образовательного учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Факт ознакомления фиксируется в трудовом договоре (до раздела «Реквизиты и адреса сторон») и заверяется подписью работника.

Обязанность знакомить работников с вновь принимаемыми локальными нормативными актами распространяется на Работодателя и после подписания трудового договора.

4.1.7. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.1.8. В случае, если при оформлении на работу работник предъявляет Работодателю бумажную трудовую книжку, Работодатель делает запись в трудовой книжке Работника в соответствии с требованиями приказа Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек». Работникам, впервые поступающим на работу, сведения о трудовой деятельности Работодатель ведет только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки, в соответствии с требованиями ст. 66.1 ТК РФ.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже 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.

Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включает информацию о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другую предусмотренную ТК РФ, иным федеральным законом информацию.

4.1.9. Трудовые книжки Работников (при их наличии на бумажном носителе) и (или) сведения о трудовой деятельности хранятся в Образовательном учреждении. Трудовая книжка руководителя Образовательного учреждения хранится в администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга.

4.1.10. Работодатель вправе предложить Работнику заполнить анкету, автобиографию.

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции Работодателя, поэтому отказ в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Требование от Работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу. Такой перевод допускается только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах Образовательного учреждения оформляется приказом Работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода) и (или) Работодатель формирует в электронном виде информацию о переводе Работника 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.

4.3.3. Перевод на другую работу без согласия Работника возможен лишь в случаях, предусмотренных статьей 72.2. ТК РФ.

4.3.4. Закон обязывает Работодателя перевести Работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных ст. 224 ТК РФ.

4.4. Прекращение трудового договора.

4.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4.4.2. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия Профсоюзного комитета.

4.4.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом руководителя Работодателя в письменной форме, не позднее, чем за две недели (ст. 80 ТК РФ). При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, Работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит Работник. Независимо от причины прекращения трудового договора Работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении Работника, с указанием статьи ТК РФ, послужившей основанием для прекращения трудового договора;

- ознакомить работника под подпись с приказом о прекращении трудового договора;

- в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

4.4.4. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.4.5. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением Работник расписывается в личной карточке, трудовой книжке и книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами (ст. 189 ТК РФ), трудовым договором.

5.2. Для работников Образовательного учреждения установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (субботой, воскресеньем), кроме работников, упомянутых в п. 5.5. настоящих Правил.

5.3. Продолжительность рабочего времени для работников устанавливается согласно ТК РФ и иными правовыми актами Российской Федерации с учетом особенностей их труда, определяется графиком работы, утвержденным руководителем Работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом. График работы должен быть объявлен каждому работнику под подпись.

5.4. Работникам устанавливается режим рабочего времени в соответствии с настоящими Правилами и заключенными трудовыми договорами.

5.5. При этом к особым режимам работы относятся:

- ненормированный;
- сменный;
- дистанционная работа (изменения в ТК РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, внесены Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ);

- иные, в соответствии с законодательством.

5.5.1. Для работников Образовательного учреждения занимающих нижеперечисленные должности устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе;
- кладовщик.

5.6. Для педагогических работников Образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (Закон Российской Федерации 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 47 п. 5.1.).

5.7. Для педагогических работников, работающих в должности «воспитатель» устанавливается сменный режим работы. При сменной работе работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности утверждаются Работодателем и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.7.1. Для воспитателей:

Число смен в сутки: две;

Продолжительность ежедневной работы (смены): 7 часов 12 минут.

Время начала первой смены: 7 часов 00 минут;

Время окончания первой смены: 14 часов 12 минут.

Время начала второй смены: 11 часов 48 минут;

Время окончания второй смены: 19 часов 00 минут.

Смены чередуются ежедневно.

5.8. Учебная нагрузка педагогических работников Образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.8.1. В случае, когда объем учебной нагрузки педагога не оговорен в трудовом договоре, педагог считается принятым на тот объем, который установлен приказом

Работодателя.

5.8.2. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только по взаимному согласию Сторон.

5.8.3. Для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72.2. ТК РФ);

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же Образовательном учреждении на все время простоя, либо в другое Образовательное учреждение, но в том же районе на срок до одного месяца;

- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

5.8.4. Учебная нагрузка педагогам на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.9. Трудовой договор с Работником может быть заключен на условиях неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, определенной ст. 93 ТК РФ.

5.10. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю в случаях, установленных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.11. По согласованию отдельного Работника и Работодателя может быть установлен режим рабочего времени, который отличается от общих правил. Такой режим устанавливается трудовым договором (приложением к трудовому договору). При этом определяются начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены), перерывы, учетный период.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5.12. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) или 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 рабочем месте). Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и Работодателя определяются Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

5.13. Рабочее время Работников Образовательного учреждения определяется графиком работы. График работы утверждается Работодателем и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

5.14. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более одного часа, который в рабочее время не включается.

5.15. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность для каждого конкретного Работника определяется графиком работы, который подписывается Работником и утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.16. Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

5.17. Перечень работ, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно:

- работа в должности «воспитатель».

Воспитатели выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, при этом обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно

вместе с воспитанниками.

5.18. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни Работника последний незамедлительно информирует Работодателя.

5.19. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.20. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия Работника и в соответствии с требованиями ТК РФ.

5.21. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.22. Работникам Образовательного учреждения минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами Российской Федерации с учетом особенностей их труда. Работникам Образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Работнику, имеющему инвалидность, отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней.

5.23. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.23.1. График отпусков составляется на следующий календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения Работников.

5.23.2. Отзыв из отпуска, перенос отпуска допускается только с согласия Работника.

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

5.23.4. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен в случае:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- при выполнении Работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

5.24. Работникам Образовательного учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.25. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года на условиях и в порядке, определенных Учредителем, Уставом Образовательного учреждения.

5.26. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п. 5.5.1. настоящих Правил, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе – 4 календарных дней;
- кладовщик - 2 календарных дней.

5.27. Педагогическим работникам Образовательного учреждения запрещается:

- отменять, изменять мероприятия образовательной деятельности, их продолжительность;
- применять меры физического и психического насилия;
- оставлять воспитанников одних без присмотра;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия администрации Образовательного учреждения;
- воспитателям или лицам, их замещающим, запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего, Работник незамедлительно сообщает об этом Работодателю.

5.28. Работникам Образовательного учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы;

- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- делать замечания по поводу работы педагогическим работникам в присутствии воспитанников;
- курить на территории и в помещениях Образовательного учреждения.

5.29. В каникулярное время работники Образовательного учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

## **6. Заработная плата**

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с установленной в Образовательном учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, установлена в Образовательном учреждении Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в Образовательном учреждении, принимаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Заработная плата выплачивается Работнику в рублях Российской Федерации.

6.5. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включающая тарифную ставку (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации – Санкт-Петербурге (ст. 131.1 ТК РФ).

Работникам Образовательного учреждения, с месячной заработной платой ниже минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге, при полностью отработанной норме рабочего времени для доведения до минимальной заработной платы производится доплата до минимальной заработной платы на основании приказа руководителя Образовательного учреждения за счет средств фонда надбавок и доплат в соответствии с действующим Положением о порядке установления надбавок и доплат работникам, действующем в Образовательном учреждении.

6.6. При выплате заработной платы Работодатель удерживает с Работника в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы Работника по основаниям и в порядке, предусмотренными действующим законодательством Российской Федерации.

6.7. Заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника:

- заработная плата за первую половину месяца - 27 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца - 12 числа последующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством РФ.

6.8. Работникам Образовательного учреждения устанавливаются надбавки и доплаты в соответствии с Положением о порядке установления надбавок и доплат работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Петродворцового района Санкт-Петербурга, действующем в Образовательном учреждении, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.9. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ) путем установления работникам доплат компенсационного характера. Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда при работах, в которых Работники имеют право на компенсационные доплаты за условия труда, разрабатывается на основании результатов проведенной в Образовательном учреждении специальной оценки условий труда с учетом мнения Профсоюзного комитета, утверждается руководителем Образовательного учреждения и является приложением к Коллективному договору Образовательного учреждения. Конкретные размеры доплаты и срок их выплаты устанавливаются приказом руководителя Образовательного учреждения.

6.10. Стимулирующие выплаты работникам Образовательного учреждения (премирование, оказание материальной помощи) производятся в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Петродворцового района Санкт-Петербурга, действующем в Образовательном учреждении, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.11. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Образовательного учреждения производятся в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Петродворцового района Санкт-Петербурга.

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

7.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в развитии воспитанников, новаторство в труде и другие достижения в работе, применяются следующие формы поощрения работников (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- начисление денежной премии;
- награждение почетной грамотой.

7.2. Поощрения оформляются приказом Работодателя, доводятся до сведения коллектива Образовательного учреждения.

7.3. Работники, успешно и добросовестно выполняющие свои трудовые обязанности, за особые трудовые заслуги, представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, присвоению почетных званий и др. (ст. 191 ТК РФ).

## **8. Трудовая дисциплина**

8.1. Работники Образовательного учреждения обязаны подчиняться Работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

8.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную

этику.

8.3. 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.

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

8.5. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

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

8.7. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных ТК РФ.

8.7.1. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или его пребывания в отпуске. Взыскание может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

8.7.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава Образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

8.7.3. Для применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения Работника.

8.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения, объявляется (сообщается) Работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе.

Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

8.10. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке Работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушения трудовой дисциплины (ст. 66 ТК РФ).

8.11. В случае несогласия Работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал, или должен был узнать о нарушении своего права. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано Работником или Работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

8.12. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания, Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

8.13. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение Работником без уважительных причин обязанностей,

определенных трудовым договором, Уставом Образовательного учреждения или Правилами, если к Работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

## **9. Гарантии Работнику при временной нетрудоспособности**

9.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

9.2. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности, сформированный медицинской организацией и размещенный в информационной системе страховщика в форме электронного документа, подписанный с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией, если иное не установлено ФЗ от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

## **10. Медицинские осмотры. Личная гигиена.**

10.1. Работники Образовательного учреждения проходят профилактические медицинские осмотры и соблюдают личную гигиену в соответствии с требованиями:

- Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.11.1999 № 52-ФЗ;

- Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

- ТК РФ, ст. 215;

- Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

10.2. Работодатель обеспечивает:

- наличие в организации Санитарных правил и норм (указанных в п. 10.1) и доведение их содержания до работников;

- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками;

- организацию производственного и лабораторного контроля;

- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм;

- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;

- наличие личных медицинских книжек на каждого работника;

- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;

- своевременную организацию курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;

- выполнение постановлений, предписаний Роспотребнадзора;

- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;

- исправную работу технологического, холодильного и другого оборудования;

- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;

- наличие аптек для оказания первой медицинской помощи и их своевременное пополнение;

- организацию санитарно-гигиенической работы с работниками путем проведения семинаров, инструктажей, лекций.

## ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников,  
Положением о материальном стимулировании работников,  
Положением о порядке установления надбавок и доплат работникам,  
Положением о комиссии по распределению фонда надбавок и доплат  
государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому  
развитию детей Петродворцового района Санкт-Петербурга

Агафонова А.А.	_____	«__» _____ 2026 год
Быстрова Е.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Васильева Л.Н.	_____	«__» _____ 2026 год
Войтенко Т.С.	_____	«__» _____ 2026 год
Гаджиева З.Д.	_____	«__» _____ 2026 год
Григорьева Е.А.	_____	«__» _____ 2026 год
Грязина Т.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Горбачев В.А.	_____	«__» _____ 2026 год
Дробизова Е.О.	_____	«__» _____ 2026 год
Ергашева К.А.	_____	«__» _____ 2026 год
Збитковская А.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Зубарева Н.Н.	_____	«__» _____ 2026 год
Исхакова И.И.	_____	«__» _____ 2026 год
Кабикова М.С.	_____	«__» _____ 2026 год
Каурова В.О.	_____	«__» _____ 2026 год
Коваленко Э.А.	_____	«__» _____ 2026 год
Кекина Я.С.	_____	«__» _____ 2026 год
Колеватых М.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Корягина И.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Копылова А.Л.	_____	«__» _____ 2026 год
Лихачева А.А.	_____	«__» _____ 2026 год
Лихачева И.Н.	_____	«__» _____ 2026 год
Магарамова А.А.	_____	«__» _____ 2026 год
Маханькова И.О.	_____	«__» _____ 2026 год
Мыльникова Н.Н.	_____	«__» _____ 2026 год
Наумышева Е.С.	_____	«__» _____ 2026 год
Неклюдова О.Н.	_____	«__» _____ 2026 год
Овчинникова М.И.	_____	«__» _____ 2026 год
Пантелеева Е.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Поздеева И.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Польнская Ю.С.	_____	«__» _____ 2026 год

Прима О.Ю.	_____	«__» _____ 2026 год
Прохорова О.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Прохорова Т.И.	_____	«__» _____ 2026 год
Рябчук Е.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Рулева А.И.	_____	«__» _____ 2026 год
Святогорская А.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Смирнова В.Ю.	_____	«__» _____ 2026 год
Сухарева А.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Таутиева М.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Фисенко С.Ю.	_____	«__» _____ 2026 год
Хайченко И.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Холодова Т.Н.	_____	«__» _____ 2026 год
Черная В.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Чумакова О.О.	_____	«__» _____ 2026 год
Шамаева Н.В.	_____	«__» _____ 2026 год
Шедченко Н.А.	_____	«__» _____ 2026 год
Шилякова А.С.	_____	«__» _____ 2026 год
Шубина И.А.	_____	«__» _____ 2026 год