

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №2 «Солнышко»»
города Палласовки Волгоградской области

«Согласовано»

Председатель ПК

А.В. Гайнулова А.В.

«31» сентября 2013г.

«Утверждаю»

Заведующая МКДОУ «Детский
сад №2 «Солнышко»»

В.В. Люст В.В.

«31» сентября 2013г.



П РА В И Л А
внутреннего трудового распорядка для работников
МКДОУ «Детский сад № 2 «Солнышко»»

Палласовка, 2013

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Трудовые отношения работников МКДОВ «Детский сад №2 «Солнышко»» далее по тексту МКДОВ, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом МКДОВ, трудовым договором и настоящими Правилами.

1.3. Работники МКДОВ обязаны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать настоящие Правила, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. (ст. 21 Трудового кодекса РФ).

Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение настоящих Правил, но и сознательное, ответственное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производственное использование рабочего времени, безусловное исполнение должностной инструкции. Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушениям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя статьи действующего законодательства Российской Федерации, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка носят обязательный характер.

1.3. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МКДОВ по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются администрацией с учетом решения общего собрания работников МКДОВ (ТК РФ ст. 190)

1.5. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.6. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в МКДОВ на видном, доступном месте.

2. Основные права и обязанности заведующего МКДОУ

2.1. Заведующая МКДОУ имеет право на:

— управление МКДОУ и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом МКДОУ;

— заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;

— создание, совместно с другими заведующими, объединений для защиты своих интересов и на вступление в такое объединение;

— издавать приказы и давать обязательные распоряжения работникам МКДОУ;

— поощрять и привлекать к дисциплинарной и иной ответственности работников МКДОУ;

— заключать договоры;

— открывать и закрывать счета в банках;

— присутствовать на любых занятиях, проводимых с воспитанниками МКДОУ (без права входить в группу после начала занятия без экстренной необходимости и делать замечания педагогу в течение занятия);

— делегировать свои полномочия, выдавать доверенности.

2.2. Заведующая обязана:

— соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие требованиям СанПиН;

— контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности.

2.3. Заведующая МКДОУ несет ответственность:

— за уровень квалификации работников МКДОУ, реализацию образовательных программ в соответствии с требованиями государственного стандарта дошкольного образования, за качество образования дошкольников, жизнь и здоровье, соблюдение прав и свобод воспитанников и работников МКДОУ во время образовательного процесса в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

— за неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава МКДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, законных распоряжений органов управления образованием, должностных обязанностей, в том числе за не исползование предоставленных прав, заведующий МКДОУ несет дисциплинарную ответственность в порядке определенном трудовым законодательством. За грубое нарушение трудовых обязанностей в качестве дисциплинарного наказания может быть применено увольнение;

— за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника, а также совершение иного аморального проступка, заведующий МКДОУ может быть освобожден от занимаемой должности в соответствии с Трудовым законодательством и Законом Российской Федерации "Об образовании". Увольнение за данный проступок не является мерой дисциплинарной ответственности;

— за нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил организации учебно-воспитательного процесса заведующий МКДОУ привлекается к административной ответственности в порядке и в случаях, предусмотренных административным законодательством;

— за виновное причинение МКДОУ или участника образовательного процесса ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей заведующий МКДОУ несет материальную ответственность в порядке и в пределах, установленных Трудовым и (или) гражданским законодательством.

3. Основные права и обязанности работников МКДОУ

3.1. Работник МКДОУ имеет право на:

— работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;

— производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

— охрану труда;

— оплату труда не ниже размеров, установленных правительством РФ для соответствующих профессионально - квалификационных групп работников;

— отпусков, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается представлением ежегодных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;

— профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

— получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных учреждений и организаций РФ.

— возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

— пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законом и иными нормативно-правовыми актами;

- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и педагогическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания учащихся, воспитанников.

3.2. Работник МКДОУ обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом "Об образовании", Уставом МКДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями должностных обязанностей и тарифно-квалификационными характеристиками, утвержденными Приказом Минобразования РФ и Госкомвуза РФ от 31.08.1995 г. № 463/1268 с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Минобразования РФ и Госкомвуза РФ от 14.12.1995 г. № 622/1646 (далее ТКХ), должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно выполнять распоряжения своего руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаясь от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход воспитательно-образовательного процесса;
- поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) 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 данном МКДОУ.
- 4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в МКДОВ. (ст. 67 ТК РФ)

4.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу обязано предъявить администрации МКДОВ следующие документы:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) свидетельство ИНН (идентификационный налоговый номер);

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

е) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (ст. 65 ТК РФ);

ж) справку с основного места работы (только совместители);

з) лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 213 ТК РФ);

и) справку о наличии (отсутствии) судимости.

4.1.4. Прием на работу оформляется приказом МКДОВ на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ заведующего МКДОВ о приеме на работу объявляется работнику под расписку с трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

(ст. 68 ТК РФ)

4.1.5. Перед допуском к работе вновь поступившего работника администрация МКДОВ обязана ознакомить работника с условиями работы, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности.

4.1.6. 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. (ст. 67 ТК РФ)

4.1.7. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация МКДОВ обязана в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника, в случае. Если работа в организации является для работника основной.

4.1.8. Трудовые книжки хранятся в МКДОВ. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка заведующего МКДОВ хранится в органах управления образованием.

4.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация МКДОВ обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

4.1.10. На каждого работника МКДОВ ведется учет, состоящий из копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационный лист.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

4.1.11. Заведующая МКДОВ вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

4.1.12. Личное дело работника хранится в МКДОВ, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.1.13. О приеме работника в МКДОВ делается запись в книге учета личного состава.

4.2. Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции администрации образовательного учреждения.

4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Перевод на другую постоянную работу в организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовых функций или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

4.3.2. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в той же организации. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

С письменного согласия работника может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации. (ст. 74 ТК РФ).

4.3.3. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом заведующей МКДОВ, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.4. Прекращение трудового договора.

4.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. (ст. 80, ч. 1, 2 ст. 336 ТК РФ).

По соглашению сторон или по уважительным причинам, предусмотренным ч. 3 ст. 80 ТК РФ администрация МКДОВ может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

4.4.3. По истечении срока трудового договора (п. 2 ст. 77). За исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

4.4.4. По инициативе администрации МКДОВ трудовой договор расторгается по основаниям, предусмотренным в ст. 71, 81 ТК РФ и в других случаях, установленных Кодексом о труде и иными федеральными законами.

4.4.5. Увольнение в связи с сокращением штата и численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

4.4.6. В день увольнения администрация МКДОВ производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью и пункта Закона. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.7. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МКДОВ, а также расписанием занятий и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом МКДОВ и трудовым договором, графиком сменности.

5.2. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам образовательных учреждений устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда

5.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговариваются в трудовом договоре.

5.3.1. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией МКДОВ;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-

инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях, следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

5.3.2. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласия работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего педагога (продолжительность выполнения работником без его согласия учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение одного календарного года);

б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их квалификации на другую работу в том же учреждении либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска;

5.4. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с наблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается заведующим МКДОУ.

5.6. Работа в выходные и праздничные дни.

5.6.1. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников МКДОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных

законодательством по письменному приказу заведующего МКДОУ.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по согласию сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные или праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.6.2. Работникам непрерывно действующих МКДОУ запрещается оставлять работу до прихода сменяющегося работника. В случае неявки сменяющегося работник заявляет об том администрации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника или служащего 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Заведующий МКДОУ привлекает педагогических работников к дежурству по МКДОУ. График дежурств утверждается заведующим МКДОУ.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МКДОУ привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией МКДОУ с учетом обеспечения нормально работы МКДОУ и благоприятных условий для отдыха работников.

Предоставление отпусков оформляется приказом заведующего МКДОУ.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.

5.10. Работникам МКДОУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание НОД и график работы;

- отменять, изменять продолжительность НОД и перерывов;

- удалять воспитанников с НОД и отпускать воспитанников одних в здании МКДОУ и на территории учреждения;

- курить в помещении и на территории МКДОУ;

- отвлекать педагогических работников в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие во время НОД посторонних лиц без разрешения администрации МКДОУ и согласия воспитателя;

- входить в группу после начала НОД. Таким правом в исключительных случаях пользуется заведующая МКДОУ и старший воспитатель;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время НОД и в присутствии воспитанников.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 191 ТК РФ)

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по МКДОУ, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в высшие органы к поощрению, к награждению и к присвоению почетных званий (ч. 2 ст. 191 ТК РФ)

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники обязаны подчиняться администрации МКДОУ, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

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

7.3. 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):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствию из ст. 81 ТК РФ

7.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

7.5. При возникновении трудовых споров интересы работников представляет совет трудового коллектива (ст. 29 ТК РФ).

7.6. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных действующим законодательством РФ.

7.6.1. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производств по уголовному делу.

7.6.2. В соответствии со ст. 55 (п.п. 2, 3) Закона РФ "Об образовании" МКДОУ норм профессионального поведения и (или) "Устава МКДОУ" может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятие 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.

7.6.3. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должна быть затребована объяснительная в письменном виде. В случае отказа работника дать объяснение составляется акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 1, 2 ст. 193 ТК РФ).

7.7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на рабочем месте. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. (ст. 193 ТК РФ)

7.8. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

7.9. Мера дисциплинарного взыскания осуществляется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, прешествующей работы и поведения.

7.10. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в инспекцию по труду.

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

Заведующая до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

8. Техника безопасности и производственная санитария

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством и другими нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), преписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2. Заведующая МКДОУ при обеспечении мер по охране труда должна руководствоваться Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и проверке предприятий, предприятий системы образования, Положением о порядке расследования учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства РФ от 23.07.96 г. № 378 "Об охране труда в системе образования РФ".

8.3. Все работники МКДОУ, включая администрацию, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для МКДОУ; их нарушение ведет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренные в главе 7 настоящих Правил.

8.5. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

8.6. Заведующая МКДОУ обязана выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

8.7. Заведующая МКДОУ, виновная в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и ее субъектов.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

№	п/п	Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись
1		Заведующая МКДОУ	Заведующая	31.10.2013	Заведующая
2		Заведующая МКДОУ	Заведующая	31.10.2013	Заведующая
3		Заведующая МКДОУ	Заведующая	31.10.2013	Заведующая
4		Заведующая МКДОУ	Заведующая	31.10.2013	Заведующая
5		Заведующая МКДОУ	Заведующая	31.10.2013	Заведующая
6		Заведующая МКДОУ	Заведующая	31.10.2013	Заведующая
7		Заведующая МКДОУ	Заведующая	31.10.2013	Заведующая
8		Заведующая МКДОУ	Заведующая	31.10.2013	Заведующая

9	Хаспигулд Х.Х.	Олохуу	31.10.13	Хуучин
10	Хаспигулд З.Б.	Хаспигулд	31.10.13	Хуучин
11	Оломов Д.Х.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
12	Оломов Д.Х.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
13	Мугуунуу Б.Х.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
14	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
15	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
16	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
17	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
18	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
19	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
20	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
21	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
22	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
23	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
24	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
25	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
26	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
27	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
28	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин
29	Хебсхонг Л.О.	Бичигч	31.10.13	Хуучин

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
на 16 (шестнадцати) листах

Заведующий МКДОУ
«Детский сад №2 «Солнышко»»
г. Нагайская Волгоградской области
Лист В.В.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575863

Владелец Люст Виктория Владимировна

Действителен с 05.07.2022 по 05.07.2023