

" СОГЛАСОВАНО "

Председатель НК МАДОУ ЦРР № 2  
«Дельфин»

Власенко М.А.

" 20 11 2016 г.



"УТВЕРЖДАЮ"

Заведующий МАДОУ ЦРР «Дельфин»

Цербакова Т.А.

Приказ № 46 от



## Положение о режиме рабочего времени педагогических работников МАДОУ ЦРР № 2 «Дельфин»

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 2 «Дельфин» (далее – МАДОУ ЦРР № 2 «Дельфин»).
2. Настоящее Положение разработано в соответствии с частью 6 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.333), приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
3. С целью ознакомления педагогических работников МАДОУ ЦРР № 2 (далее – педагогические работники) с настоящим Положением ДОУ размещает его на информационном стенде и (или) на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

### 2. Основные понятия

1. Понятия, используемые в настоящем Положении, означают следующее:
  - «*локальный нормативный акт*» – нормативное предписание, принято на уровне ДОУ и регулирующее его внутреннюю деятельность;
  - «*распорядительный акт*» – это приказ, изданный руководителем ДОУ, в котором фиксируются решения административных и организационных вопросов деятельности ДОУ;

- *«педагогический работник»* – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с ДООУ и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся (воспитанников) и (или) организации образовательной деятельности.
  - *«трудовые отношения»* - это отношения между педагогическим работником и ДООУ, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Положением.
  - *«трудовой договор»* – соглашение между ДООУ и педагогическим работником, в соответствии с которым ДООУ обязуется предоставить педагогическому работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать педагогическому работнику заработную плату, а педагогический работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.
  - *«рабочее время»* – время, в течение которого педагогический работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
2. Рабочее время педагогических работников ДООУ складывается из двух составляющих: непосредственной работы с воспитанниками и организационно-методической, консультативной работы.

### **3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников**

1. 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.
2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников

устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени **не более 36 часов в неделю.**

3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

**Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:**

- ✓ старшему воспитателю;
- ✓ педагогу-психологу;

**Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:**

норма часов педагогической работы **20 часов** в неделю:

- ✓ учителям-дефектологам;
- ✓ учителю-логопеду.

норма часов педагогической работы **24 часа** в неделю:

- ✓ музыкальному руководителю;

норма часов педагогической работы **25 часов** в неделю:

✓ воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в группе компенсирующей и комбинированной направленности.

норма часов педагогической работы **30 часов** в неделю:

- ✓ инструктору по физической культуре.

норма часов педагогической работы **36 часов** в неделю:

- ✓ воспитателям.

норма часов учебной (преподавательской) работы **18 часов** в неделю:

- ✓ педагогам дополнительного образования.

4. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы)

- 1) На каждую дошкольную группу предусматривается по два воспитателя.
- 2) В ДООУ при пятидневной рабочей неделе режим работы воспитателей составляет 60 ч в неделю.
- 3) При 36-часовой норме часов педагогической работы за ставку заработной платы недостающие 6 часов в неделю могут быть отработаны следующим путем:
  - одновременной (совместной) ежедневной работы двух воспитателей (в обеденное время до сна);
  - замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов (при суммированном учете рабочего времени);
  - выполнения в течение этого времени работы по изготовлению учебно-наглядных пособий;

- выполнения обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, творческих групп, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, праздников и развлечений;
- организации консультативной помощи родителям (законным представителям воспитанников);
- выполнения работы по составлению рабочих, авторских программ, статей в сборники и другой работы.

5. Методическая работа может осуществляться педагогами за пределами учреждения.

#### **4. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников**

1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, при тарификации.

2. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с МАДОУ ЦРР № 2 «Дельфин».

3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества воспитанников, групп.

4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества воспитанников, групп.

5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения.

6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить 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.

7. Локальные нормативные акты ДООУ по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника;

9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении на условиях совмещения руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем либо уполномоченным им органом в заключаемом трудовом договоре, но не может превышать более 300 часов в год.

## **5. Выполнение педагогической работы сверх установленной нормы**

1. Работа педагогических работников в том же ДООУ сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы не считается совместительством и не требует заключения трудового договора.

2. Оформление педагогической работы, выполняемой педагогом сверх установленной нормы, осуществляется путем внесения в трудовой договор работника сведений об общем объеме его педагогической работы если одновременно при заключении трудового договора с воспитателем решается вопрос о его работе сверх установленной нормы.

3. Если вопрос о педагогической работе воспитателя сверх установленной нормы с его согласия возникает после заключения трудового договора, то оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору с педагогом. В дополнительном соглашении указывается дополнительное количество часов педагогической работы, выполняемой на постоянной основе, условия оплаты труда за дополнительную работу, период, в течение которого воспитателя будет работать сверх нормы.

4. Ограничений для выполнения педагогической работы сверх нормы не установлено.

5. Оплата педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, выполняемой с согласия педагога постоянно (либо на протяжении определенного периода времени в связи с заменой другого педагога), производится пропорционально количеству часов педагогической работы в одинарном размере из расчета установленной для него ставки заработной платы.

6. Размер заработной платы педагогического работника определяется путем умножения размера установленной ему ставки заработной платы на фактическое количество часов педагогической работы в неделю и деления полученного результата на норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

7. Случаи привлечения воспитателей к продолжению работы в той же должности по инициативе работодателя при производственной необходимости, являются сверхурочной работой и компенсируются в порядке, предусмотренном ст.152 ТК РФ.

8. Возможна компенсация сверхурочной работы по желанию работника дополнительным отдыхом, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

### **6. Режим рабочего времени в период отмены образовательного процесса для воспитанников**

1. В период отмены (приостановки) образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим, ремонтным и другим основаниям педагоги ДОО могут быть привлечены:

- к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятиях по повышению квалификации;
- организации и проведению культурно-массовых мероприятий;
- работе предметных цикловых комиссий;
- комплектованию ДОО.

2. За этот период указанным работникам выплачивается среднемесячная заработная плата.

3. Привлечение к работе в период отмены образовательного процесса для воспитанников осуществляется на основании соответствующих распорядительных документов ОУ, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы.

4. При составлении такого графика с согласия работника для выполнения установленного объема педагогической работы может быть предусмотрено меньшее количество рабочих дней при условии большей ежедневной продолжительности рабочего времени.

### **7. Режим работы педагогических работников накануне нерабочих праздничных дней**

1. Уменьшение рабочего дня педагогических работников на 1 ч накануне нерабочих праздничных дней осуществляется не за счет части рабочего времени, предназначенного на непосредственную работу с воспитанниками, а за счет части рабочего времени, предназначенного на организационно-методическую, консультативную работу.

### **8. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников**

1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах 24 часов;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации, методической работы в пределах 12 часов. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в Учреждении, так и за ее пределами.
- 2. В дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.
- 3. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения, а также его локальными нормативными актами.

## **9. Режим гибкого рабочего времени**

1. Согласно статье 102 ТК РФ при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон трудового договора.
2. Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться работнику как при приеме на работу, так и позднее. При этом работодатель должен обеспечить ему отработку суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).
3. Для того чтобы перейти на режим гибкого рабочего времени, работник должен написать заявление (приложение 1), а руководитель – издать соответствующий приказ (приложение 2) с указанием конкретных элементов режима и сроков их действия.  
Записи в трудовые книжки о переводе работников на режим гибкого рабочего времени не производятся.

## Приложение № 1

Заведующему \_\_\_\_\_  
(наименование образовательного учреждения)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. заведующего)

от \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О. работника)

### ЗАЯВЛЕНИЕ

В связи с необходимостью ухода за больным ребенком (ежедневное сопровождение ребенка к месту проведения оздоровительных процедур и обратно) прошу установить мне режим гибкого рабочего времени с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись)

## Приложение № 2

### ПРИКАЗ (вариант)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(место составления приказа)

Об установлении работнику режима гибкого рабочего времени

Рассмотрев заявление бухгалтера Л.П. Федоровой, руководствуясь ст. 102 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Положением о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.06.1984 № 170/10-101,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Бухгалтеру Ф.И.О. работника установить режим гибкого рабочего времени с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.
2. Разрешить изменение времени начала работы в диапазоне с 8 до 13 ч и времени окончания работы – с 17 до 19 ч.
3. Специалисту по кадрам Ф.И.О. обеспечить еженедельный учет рабочего времени в пределах установленной продолжительности.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Заведующий