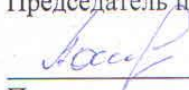


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации

 Е.Ю. Колпакова

Протокол заседания профкома

№ 3 от «08» мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ Детский сад
комбинированного вида № 35

Т.Н. Алексеева

приказ № 65 от «08» мая 2024 г.



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

Детский сад комбинированного вида № 35 «Сказка»

городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в целях упорядочения работы Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад комбинированного вида № 35 «Сказка» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее - Учреждение) и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - правила).

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила - являются локальным нормативным актом, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам мера поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила способствуют эффективной организации работы коллектива образовательного учреждения, укрепление трудовой дисциплины.

1.2. В настоящих правилах используются следующие понятия:

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

Педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

Представитель работодателя - заведующий или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом и локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения;

Выборный орган первичной профсоюзной организации — представитель

работников образовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников дошкольного учреждения в социальном партнерстве;

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с дошкольным образовательным учреждением;

Работодатель - юридическое лицо (муниципальное дошкольное образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Рабочие и служащие реализуют право на труд путем заключения трудового договора. В соответствии со статьей 65 ТК РФ при приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую 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 настоящим Кодексом, 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 учреждении.

При наличии подозрений на противопоказания к работе по результатам обязательного предварительного медицинского осмотра, лицо, поступающее на работу, на основании направления выданного работодателем, обязано пройти психиатрическое освидетельствование и предъявить работодателю заключение.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки либо их надлежаще заверенных копий;

2.4. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата работодателю;
- составляется и подписывается трудовой договор (ст.67 ТК РФ) в двух экземплярах, один из которых хранится у работодателя, другой у работника;
- издается приказ о приеме на работу, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ);

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работника знакомят под роспись:

- с Коллективным договором;
- Уставом;

- с Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - должностными инструкциями;
 - с инструкциями по охране труда;
 - инструкциями по противопожарной безопасности, охране жизни детей;
 - инструкциями по производственной санитарии;
- оформляется личное дело при приеме на работу.

2.5. При приеме на работу или при переводе работника на другую работу работодатель обязан разъяснить его права и обязанности, ознакомить с условиями оплаты труда, графиком работы, Положением о надбавках, доплатах, премировании сотрудников ДОУ.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

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

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

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, на бумажном носителе или в форме электронного документа, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта 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 настоящим кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

При поступлении на работу проводится предварительный осмотр на основании направления на медицинский осмотр, выданного работодателем лицу, поступающему на работу.

2.7. Работник может быть временно переведен на другую работу по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме на срок до одного года (ст. 72.2 ТК РФ). Работник может быть переведен без его согласия, на срок до одного месяца, на обусловленную трудовым договором работу по производственной необходимости.

2.8. В связи с изменениями в организации работы Учреждения (изменение режима работы, количество групп, введения новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменений существенных условий труда

работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменений наименований должностей и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст.74 ТК РФ).

Если существующие прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ст. 77 ТК РФ.

2.9. Срочный трудовой договор (ст.59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более 5 лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменном виде не менее чем за 3 дня до увольнения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию с занимаемой должностью допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа Учреждения.

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

2.12. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор (п.1 и 2 ст. 336 ТК РФ) с педагогическим работником, а также с заместителем руководителя:

2.12.1. за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

2.12.2. за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и / или психическим насилием над личностью ребенка.

2.12.3. при достижении предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 Трудового кодекса Российской Федерации»

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения Работодатель выдаёт работнику его трудовую книжку с внесенной в неё и заверенной печатью Работодателя записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчёт. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона

2.14. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования (ст.331 ТК РФ).

2.15. К педагогической деятельности не допускаются лица:

2.15.1. лишенные права заниматься педагогической деятельностью в

соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2.15.2. имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст.331 ТК РФ;

2.15.3. имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст.331 ТК РФ;

2.15.4. признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

2.15.5. имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.16. Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (ФЗ от 31.12.2014г. №489-ФЗ).

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники Учреждения имеют право:

- самостоятельно определять формы, средства, и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции Учреждения;
- определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного раздела программы;
- проявлять творчество, инициативу;
- иметь уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей);
- иметь моральное и материальное поощрение по результатам

своего труда;

- повышать разряд и категорию по результатам своего труда;
- совмещать профессию (должность);
- быть избранным в органы самоуправления;
- получать рабочее место, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам, нормам охраны труда, снабженного необходимым оборудованием, пособиями и иными материалами;
- иметь обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получать достоверную информацию от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказываться от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- иметь обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучаться безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обращаться в органы государственной власти РБ и РФ, субъектов РФ, и органы местного самоуправления, к Учредителю, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- лично участвовать или участвовать через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- иметь право на отпуск за 1 год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данном учреждении (ст.122 ТК РФ)
- на защиту своей профессиональной чести, достоинства и деловой репутации. Работники учреждения обязаны:

3.2. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, соответствующие должностные инструкции (ст.189 ТК РФ).

3.3. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящие правила, трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

3.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности. Обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации (ст. 209 — 231 ТК РФ). Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

3.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;

3.6. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

3.7. Качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

3.8. Беречь имущество Учреждения, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, воду, тепло и другие материальные ресурсы, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу;

3.9. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и вежливыми с членами коллектива учреждения, родителями (законными представителями) воспитанников, администрацией;

3.10. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану их жизни и здоровья, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья воспитанников, защищать их от всех форм физического и психического насилия;

3.11. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в Учреждении документацию;

3.12. При увольнении сдать материальные ценности, закрепленные за ним (его группой) ответственному лицу под роспись.

Педагогические работники Учреждения обязаны:

3.13. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять пункт 3.1 — 3.11 настоящего документа);

3.14. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;

3.15. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания, обучения и оздоровления, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, уважать родителей, видеть в них партнеров;

3.16. Следить за посещаемостью воспитанников своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих воспитанниках старшей медицинской сестре;

3.17. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к непосредственно образовательной деятельности, изготавливать необходимые дидактические пособия, игры, в работе с детьми использовать технические средства обучения;

3.18. Участвовать в работе педагогических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом других воспитателей, постоянно повышать свою квалификацию;

3.19. Вести работу в информационно — методическом кабинете, подбирать методический материал для практической работы с воспитанниками, оформлять

наглядную педагогическую информацию для родителей;

3.20. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении Учреждения;

3.21. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством старшей медицинской сестры, старшего воспитателя;

3.22. Четко планировать свою воспитательную деятельность, держать работодателя в курсе своих планов, вести мониторинг развития ребенка, соблюдать правила и режим ведения документации;

3.23. Защищать и представлять права ребенка перед администрацией и другими инстанциями;

3.24. Допускать на свои мероприятия, организованную образовательную деятельность администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности с работодателем;

3.25. Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или его работникам;

3.26. Нести ответственность за санитарное состояние места нахождения воспитанников. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- Изменять по своему усмотрению расписание организованной образовательной деятельности и график работы;

- Отменять, удлинять или сокращать продолжительность организованной образовательной деятельности и перерывов между ними;

- Называть воспитанников по фамилиям;

- Говорить о недостатках и неудачах ребенка при других родителях;

- Громко разговаривать во время сна воспитанников;

- Унижать достоинство ребенка;

- Делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения организованной образовательной деятельности, в присутствии воспитанников и родителей;

- Оставлять детей без присмотра.

3.27. В помещениях Учреждения запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;

- громко разговаривать и шуметь в коридорах;

- курить на территории;

- распивать спиртные напитки

- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

4. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

4.1. На управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом Учреждения;

4.2. На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками Учреждения в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

4.3. На ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективного договора;

- 4.4. На поощрение работников Учреждения за добросовестный эффективный труд;
- 4.5. На требование от работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 4.6. На привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.7. На принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;
- 4.8. Реализовывать иные права, определенные уставом Учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.
- 4.9 Работодатель имеет право поставить специалиста, старшего воспитателя на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости.
- Работодатель обязан:
- 4.10. Обеспечить соблюдение требований Устава Учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка;
- 4.11. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала, в соответствии с их специальностью, квалификацией, требованиями Учреждения;
- 4.12. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование; создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещение в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание;
- 4.13. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников Учреждения;
- 4.14. Осуществлять контроль за качеством воспитательно -образовательного процесса, выполнения образовательных программ;
- 4.15. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы Учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников
- 4.16. Способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;
- 4.17.Своевременновыполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- 4.18.Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 4.19. Осуществлять строгий контроль за соблюдением трудовой дисциплины;
- 4.20. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- 4.21. Отстранять от работы и (или) не допускать к ней работника (ст.76, ст.331 ТК РФ):
- 4.21.1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 4.21.2. не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- 4.21.3. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.21.4. при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

4.21.5. по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.21.6. педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ.

4.21.7. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

4.21.8. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ФЗ от 31.12.2014г. №489-ФЗ).

4.22. Предоставлять отпуска работникам Учреждения в соответствии с утвержденным графиком, ознакомить работников Учреждения не позднее, чем за 2 недели (ст. 123 ТК РФ) с графиком отпуска.

4.23. Работодатель обязан проводить общее собрание трудового коллектива по мере необходимости, но не реже 1 раза в год. Заседания педагогического совета проводить не реже 3 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более 2 часов, родительские собрания - более 1,5 часов.

5. Использование рабочего времени и время отдыха

5.1. В соответствии действующего ТК РФ, для сотрудников учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Режим работы учреждения: с 8.00 до 18.30

5.2. Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу утверждается приказом из расчета 40 часов в неделю, кроме работников, упомянутых в п. 5.5. правил. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

Воспитатели (работа в тройках):

1 день - с 8.00 до 13.30

2 день - с 13.00 до 18.30

3 день - с 8.00 до 18.30

В конце дня воспитатели обязаны проводить обучающихся (далее – воспитанников) в раздевалку проследить за уходом воспитанников домой в сопровождении родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Продолжительность рабочего дня (смены) для старшего воспитателя определяется из расчета 36 часов в неделю (обед: 30 минут, в рабочее время не

включается).

Продолжительность рабочего дня (смены) для музыкального руководителя определяется из расчета 24 часа в неделю (обед: 30 минут, в рабочее время не включается).

Продолжительность рабочего дня (смены) для учителя-логопеда определяется из расчета 20 часов в неделю (обед: 30 минут, в рабочее время не включается).

Продолжительность рабочего дня (смены) для учителя-дефектолога определяется из расчета 20 часов в неделю (обед: 30 минут, в рабочее время не включается).

Продолжительность рабочего дня (смены) для педагога-психолога определяется из расчета 36 часов в неделю (обед: 30 минут, в рабочее время не включается).

Продолжительность рабочего дня (смены) для инструктора по физической культуре определяется из расчета 30 часов в неделю (обед: 30 минут, в рабочее время не включается).

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего персонала (заведующего, заместителя заведующего) определяется из расчета 40 — часовой рабочей недели (обед: 1 час, в рабочее время не включается).

Продолжительность рабочего дня (смены) для административно - хозяйственного, обслуживающего персонала определяется из расчета 40 — часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности.

Продолжительность рабочего дня для младшего воспитателя из расчета 40 часов в неделю (обед: 1 час, в рабочее время не включается).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), обед: 30 минут, в рабочее время не включается.

5.4. В соответствии с п.1.5 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 М 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Питание таких работников организуется на своих рабочих местах либо в специально отведенных помещениях.

Иным категориям работников устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, не входящих в рабочее время работника.

5.5. 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).

5.6. 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 Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Работодатель организует учет рабочего времени и его использование работников Учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан срочно известить об этом работодателя, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.8. Выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.9. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ (ст.113 ТК РФ). Привлечение к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

5.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставляемых оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.114, 122,123 ТК РФ).

5.12. В связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной (еженедельной) продолжительности рабочего времени и для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, в Учреждении вводится суммированный учет рабочего времени для должности «сторож». Суммированный учет рабочего времени осуществляется на основании данных табеля учета рабочего времени.

5.13. Графики работы утверждаются работодателем по согласованию с профкомом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ). Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на видном месте.

5.14. Руководитель Учреждения имеет право привлекать музыкального руководителя, старшего воспитателя на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости.

5.15. Руководитель Учреждения организует учет рабочего времени и его использование всех работников ДООУ. В случае неявки на работу по болезни работник обязан срочно известить об этом администрацию, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, новаторство в труде, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий

особой важности и сложности и другие успехи в труде (ст. 191 ТК РФ) применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление кандидатур для награждения ведомственными и отраслевыми наградами до результатам труда.

6.2. Поощрение оформляется приказом, доводится до сведения работника и заносится в трудовую книжку и его личное дело.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством (ст. 192 ТК РФ).

7.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных споров.

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 1 года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или

представительного органа работников.

7.8. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

7.9. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

7.10. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники учреждения под роспись.

Принято
на общем собрании работников
МАДОУ Детский сад
комбинированного вида № 35
Протокол от 08.05.2024 г. № 3