



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
МБДОУ д/с № 133
Т.Ф. Шевченко
Протокол от « 01 » октября 2023г.
№ 19



УТВЕРЖДЕНО

Приказом от « 02 » октября 2023г.
№ 13
Заведующий МБДОУ д/с № 133
Т.Ф. Кучеренко
от « 02 » октября 2023г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Новосибирска «Детский сад № 133»

г. Новосибирск

Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.....	4
3. Обязанности администрации Учреждения.....	7
4. Основные обязанности работников	9
5. Основные права работников.....	10
6. Рабочее время и время отдыха.....	11
7. Организация режима работы ДОУ.....	12
8. Поощрения за труд.....	13
9. Дисциплинарные взыскания.....	13

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 133» (далее – Правила) составлены и разработаны на основании:

- Действующего Трудового кодекса РФ;
- Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ;
- Постановления Правительства РФ от 20.07.2011 № 603
- Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
- Устава МБДОУ д/с № 133;
- Коллективного договора, и являются локальным нормативным актом, регламентирующим трудовой распорядок в ДОУ.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила являются нормативным актом, регламентирующим в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 133» (далее - ДОУ):

- порядок приема и увольнения сотрудников, их основные права;
- обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- режим работы и время отдыха;
- меры поощрения и взыскания и др.

1.2. Данные Правила способствуют эффективной организации работы коллектива ДОУ, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата.

1.3. Настоящие Правила утверждаются работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

1.4. Дисциплина труда — это не только строгое соблюдение Правил, но и сознательное творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, рациональное использование рабочего времени.

1.5. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, поощрением за добросовестный труд.

1.6. Важнейшим направлением в работе по укреплению дисциплины труда является эффективное использование прав, предоставленных законом о коллективных договорах и соглашениях.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют свое право на труд путём заключения эффективного контракта (трудового договора) о работе в ДОУ.

2.2. Эффективный контракт (трудовой договор) между работником и ДОУ заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр передаётся работнику, другой – хранится в детском саду.

2.3. Срок действия эффективного контракта (трудового договора) определяется соглашением сторон. Он может быть неопределённым (постоянная работа), либо определённым на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом работодатель не вправе требовать заключение срочного трудового договора на определённый срок, если работа носит постоянный характер.

2.4. При заключении эффективного контракта (трудового договора) может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев.

Эффективный контракт (трудовой договор) между работником и ДОУ заключается в

письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр передаётся работнику, другой – хранится в детском саду.

2.5.Срок действия эффективного контракта (трудового договора) определяется соглашением сторон. Он может быть неопределённым (постоянная работа), либо определённым на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом работодатель не вправе требовать заключение срочного трудового договора на определённый срок, если работа носит постоянный характер.

2.6. При заключении эффективного контракта (трудового договора) может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев.

2.7. При приёме на работу поступающий представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую бумажную книжку, если работник не отказался от нее, либо обязан предъявить электронную трудовую книжку на основании ФЗ от 16.12.2019 №439-ФЗ «Об электронных трудовых книжках», который вступил в силу с 01 января 2020года, закон вносит изменения в ТК РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Трудовой кодекс дополнили статьей
- документ об образовании, повышении квалификации;
- копию аттестационного листа или приказа, удостоверения;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о постановке на налоговый учет (свидетельство о присвоении ИНН)
- справку о заработной плате за 2 календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы по форме, утвержденной приказом Минтруда России от 30.04.2013 № 182н (за исключением случая, когда лицо, поступающее на работу, не подлежало обязательному социальному страхованию на случай нетрудоспособности и в связи с материнством в текущем году и двух предшествующих годах);
- медицинскую книжку установленного образца с отметкой о допуске к работе;
- 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;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.8.Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой бумажной или электронной книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, квалификационной категории, графика работы, копию медицинской книжки установленного образца с отметкой о допуске к работе;

2.9.Приём на работу осуществляется в следующем порядке:

- Эффективный контракт (трудовой договор) заключается и подписывается (на определённый срок, на неопределённый срок, на время выполнения определённой работы);
- издаётся приказ по ДООУ на основании заключённого эффективного контракта, (трудового договора) содержание которого должно соответствовать условиям данного контракта;
- приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания эффективного контракта;
- оформляется личное дело на нового работника;по требованию работника руководитель обязан выдать ему заверенную копию приказа;
- заполняется личная карточка работника УФ № Т-2, утверждённая постановлением Госкомитета РФ по статистике от 06.04.2001 № 26.

2.10. При приёме работника на работу или переводе его на другую работу руководитель ДООУ обязан до подписания трудового договора (эффективного контракта):

- разъяснить его права и обязанности;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и характером его работы, условиями оплаты труда;
- познакомить с Уставом ДООУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальными актами (правилами противопожарной безопасности, инструкцией по охране жизни и здоровья детей, инструкцией по охране труда);
- программой развития ДООУ и образовательной программой (для педагогов).

2.11. На всех работников ведутся трудовые книжки в бумажном и электронном виде, и в установленном порядке работодателем передаются сведения о приеме или увольнении работника в ПФР.

2.12. При заключении эффективного контракта (трудового договора) может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в эффективном контракте (трудовом договоре) и приказе (на срок не более 3 месяцев, а для руководителей, их заместителей, гл. бухгалтеров — не более 6 месяцев), отсутствие в эффективном контракте условия об испытании означает, что работник принят без испытаний.

2.13. В период испытания на работника распространяются все нормативно-правовые и локальные акты, как и для работника, принятого на постоянную работу.

Испытания при приёме на работу не устанавливаются: для беременных женщин, несовершеннолетних, молодых специалистов, для приглашённых на работу в порядке перевода по согласованию между работодателями.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть эффективный контракт до истечения срока испытания, предупредив не менее чем за 3 дня в письменной форме с указанием причин (ст. 71 ТК РФ).

2.14. С 01.01.2021 года прием работников, которые будут трудоустраиваются впервые будет вестись только **электронная трудовая книжка**.

2.15. На педагогических работников ведётся личное дело, состоящее из заверённой копии приказа о приёме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного эффективного контракта. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в т.ч. и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.16. Трудовые бумажные книжки хранятся у руководителя ДООУ, сотрудники, которые не захотели отказываться от бумажной трудовой книжки, работодатель будет вести трудовую книжку на бумаге и электронную книжку, и параллельно будет подавать сведения обо всех кадровых изменениях работника в информационную базу ПФР. Если работник сменит работу, новый работодатель также будет обязан, продолжать его бумажную трудовую и электронную книжку и хранить ее у себя, наравне с ценными документами — в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц. Делается запись в Журнале учёта движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.17. При приёме работника с источниками повышенной опасности руководитель организует обучение и проверку знаний соответствующих правил охраны труда.

2.18. Руководитель обязан обеспечить медицинское освидетельствование работников, занятых в работе с детьми, а также, если работник назначается на обслуживание установок повышенной опасности (электрооборудование и т. д.).

2.19. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ (по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника), при этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.20. В связи с изменениями в организации работы в ДООУ (изменение количества групп, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) при продолжении работы в той же должности допускается изменение существенных условий труда работника:

- системы и условий оплаты труда;
- льгот;
- режима работы (установление или отмена рабочего времени, совмещение профессий и др.);
- наименования должности 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).

2.21.Эффективный контракт, заключённый на неопределённый срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией ДОУ лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.22.Работник имеет право расторгнуть эффективный контракт в одностороннем порядке, предупредив администрацию письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и администрацией эффективный контракт, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.23.Расторжение эффективного контракта (трудового договора) по инициативе работодателя:

- в связи с сокращением штатов или численности работников,
- несоответствие занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации при условии, если не возможно перевести увольняемого работника (с его согласия) на другую работу и при получении предварительного согласия профсоюзного комитета, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);
- прогул или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (ст. 81 п. 6а);
- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (ст.81п. 6 б);
- совершение по месту работы хищения чужого имущества (ст. 81 п. 6г);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 п. 8),
- в других случаях в соответствии с действующим законодательством.

2.24. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения руководитель ДОУ обязан выдать работнику:

- его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и заверенную печатью;
- произвести с ним окончательный расчет;
- выдать справку по форме утв.Приказом МТСП РФ от 30.04.2013 №182н;
- сведения, о суммах начисленных страховых взносов в ПФ РФ за весь период действия трудового договора (по месяцам).

3.ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Администрация обязана:

Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и эффективных контрактов.

3.2.Предоставлять работникам работу, обусловленную эффективным контрактом.

3.3.Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.4. Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Устанавливать заработную плату работникам в зависимости от квалификации, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с действующим законодательством, трудовыми договорами.

3.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством.

3.7. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.8. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.9. Своевременно выполнять предписания органов надзора и контроля.

3.10. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений.

3.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ДОО.

3.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.12. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. 2. Заведующий ДОО:

- Заведующий ДОО действует на принципах единоначалия, назначается и освобождается от должности в соответствии с действующим законодательством.

- Заведующий ДОО действует на основе законодательства Российской Федерации и настоящего Устава и в соответствии с заключенным эффективным контрактом.

- Заведующий должен действовать в интересах ДОО добросовестно и разумно.

- Заведующий выполняет следующие функции и обязанности по организации и обеспечению деятельности ДОО:

- обеспечивает соблюдение целей, в интересах которых ДОО создано;

- действует без доверенности от имени ДОО, представляет его интересы в государственных органах, организациях, учреждениях независимо от организационно-правовой формы;

- в пределах, установленных законом и настоящим Уставом, распоряжается имуществом ДОО, заключает договоры, выдает доверенности;

- утверждает штатное расписание и план финансово-хозяйственной деятельности ДОО;

- принимает на работу и увольняет с работы работников ДОО, заключает с ними эффективные контракты, применяет к работникам ДОО дисциплинарные взыскания и поощряет работников;

- в пределах своей компетенции издает локальные нормативные акты, даёт указания, обязательные для всех работников ДОО;

- осуществляет иные полномочия, установленные законодательством, настоящим Уставом и заключенным с ним эффективным контрактом.

- Заведующий ДОО несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники ДОУ обязаны:

4.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него эффективным контрактом и должностной инструкцией.

4.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

4.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.5. Выполнять установленные нормы труда.

4.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.7. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

4.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.2. Педагогические работники ДОУ обязаны:

4.2.1 Соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка.

4.2.2. Охранять жизнь, укреплять физическое и психическое здоровье детей.

4.2.3 Обеспечить познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое и физическое развитие детей.

4.2.4. Воспитывать с учетом возрастных категорий детей гражданственность, уважение к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье.

4.2.5. Осуществлять необходимую коррекцию недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей.

4.2.6. Взаимодействовать с семьями детей для обеспечения их полноценного развития.

4.2.7. Оказывать консультативную и методическую помощь родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей.

4.2.8. Защищать ребенка от всех форм физического и психического насилия.

4.2.9. Проходить аттестацию с целью соответствия подтверждения занимаемой должности за исключением педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, и педагогических работников неподлежащих аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации.

4.2.10. Соблюдать педагогическую этику, соответствовать требованиям квалификационных характеристик.

4.2.11. Соблюдать трудовую дисциплину и санитарные правила.

4.2.12 Проходить периодические бесплатные медицинские обследования.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ

5.1. Работники ДОУ имеют право:

5.2. На заключение, изменение и расторжение эффективного контракта в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. На предоставление ему работы, обусловленной эффективным контрактом.

5.4. На рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

5.5. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5.6. На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

5.7. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

5.8. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.9. На объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

5.10. На участие в управлении ДОУ.

5.11. На ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

5.12. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

5.13. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленным действующим законодательством.

5.14. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством.

5.15. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2. Педагогические работники ДОУ имеют право:

5.2.1. Самостоятельно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, пособия и материалы в соответствии с образовательной программой ДОУ.

5.2.2. Защищать свою профессиональную честь, достоинство, деловую репутацию.

5.2.3. Педагогические работники ДОУ имеют право проходить не реже чем один раз в пять лет профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников.

5.2.4. Аттестоваться на добровольной основе на соответствие уровня его квалификационным требованиям, предъявляемым к первой, высшей квалификационным категориям.

5.2.5. На сокращенную рабочую неделю.

5.2.7. На удлиненный оплачиваемый отпуск.

5.2.8. На получение пенсии по выслуге лет до достижения ими пенсионного возраста. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки, устанавливаются законодательными актами Российской Федерации.

5.2.9. На длительный, сроком до 1 года, отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Учредителем.

5.2.10. Участвовать в научно-экспериментальной работе.

5.2.11. Распространять свой педагогический опыт

5.2.12. Получать социальные гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

5.2.13. Участие в управлении ДОУ в порядке, определяемом настоящим Уставом.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В ДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

6.2. Продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками:

Для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю (7 часов 12 минут в день) Воспитатели работают в МКДОУ д/с №133 в двухсменном режиме.

1 смена воспитателей с 7.00 до 14.12;

II смена воспитателей с 11.48 до 19.00.

Для воспитателей работающих комбинированной и компенсирующей направленности 25 часов в неделю (6 часов в день);

1 смена воспитателей с 7.00 до 12.00;

II смена воспитателей с 13.00 до 19.00.

1 час работа по внутреннему совместительству на 0,2 шт.ед.

- учителю-дефектологу, учителю – логопеду – 20 часов в неделю на ставку;
- музыкальному руководителю — 24 часа в неделю на ставку;
- младшим воспитателям – 40 часов в неделю;
- обслуживающему персоналу - 40 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю.

6.3. График работы:

- утверждается руководителем ДООУ, согласовывается с профсоюзной организацией;
- предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания;
- доводится до сведения работников под роспись и вывешивается на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до его введения в действие.

6.4. Организация образовательного процесса в ДООУ осуществляется в соответствии с образовательными программами и учебным планом непосредственно образовательной деятельности. Продолжительность непосредственно образовательной деятельности, включая дополнительное образование, устанавливается в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями.

6.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению график работы;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственной образовательной деятельности и других режимных моментов.

6.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать в ДООУ по согласованию с администрацией.

6.7. Не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы в присутствии детей и родителей.

6.8. Время работы сотрудников:

- пищеблока - с 6.00 до 14.30 — 1-я смена, с 9.30 до 18.00 — 2-я смена;
- воспитателей - с 7.00 до 19.00 (по сменно)
- обслуживающего персонала - с 8.00ч. До 16.30.ч;
- музыкального руководителя – с 8.00ч. до 12.48 ч.;
- для сторожей устанавливается суммарный учёт рабочего времени и графики работы, утвержденные руководителем.

6.9. Работа специалистов устанавливается согласно утвержденного графика.

В течение рабочего дня работнику предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

6.10. Профсоюзный комитет осуществляет учёт использования рабочего времени всеми работниками ДООУ и данную информацию доводят до сведения заведующего ДООУ.

6.11. В случае неявки на работу по болезни или другой уважительной причине работник обязан:

- своевременно известить заведующего;
- предоставить соответствующий документ (листок временной нетрудоспособности) в первый день выхода на работу.

6.12. В помещениях ДООУ запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время дневного сна детей;

- курить в помещениях и на территории ДОУ.

7. ОРГАНИЗАЦИЯ РЕЖИМА РАБОТЫ ДОУ

7.1. В ДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя (выходные суббота и воскресенье).

7.2. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и нерабочие праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Работа в выходной или неработающий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предусмотрен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или неработающий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.3. Общие собрания коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже 2 раза в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более 2 часов, родительские собрания — более 1,5 часа.

7.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим ДОУ с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в летний период. График отпусков доводится до сведения всех работников и утверждается приказом по ДОУ.

8. ПОощРЕНИЯ ЗА ТРУД

8.1. На основании ст. 191 ТК РФ, Устава ДОУ, Коллективного договора ДОУ, Положения «Об оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 133», за образцовое выполнение трудовых обязанностей, инновационную деятельность, новаторство в труде, за участие в различных конкурсах, в реализации концепции единого образовательного пространства в социуме и другие достижения в работе, а также в связи с юбилейными датами, правительственными наградами и грамотами вышестоящих организаций применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности,
- премирование,
- награждение ценным подарком,
- награждение Почетной грамотой.

8.2. Поощрения применяются заведующим на основании решения комиссии по рассмотрению выплат стимулирующего характера работникам ДОУ.

8.3. Поощрения объявляются приказом по ДОУ и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

8.4. За особые трудовые заслуги работники ДОУ представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

9. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, вследствие умысла, самонадеянности, небрежности работника влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, общественного воздействия и применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание,

- выговор,
увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

9.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

9.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины необходимо взять объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

9.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

9.7. Взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка.

9.8. Взыскание объявляется приказом по ДОУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня его подписания.

9.9. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель ДОУ вправе снять взыскание досрочно по ходатайству руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

9.10. Педагогические работники ДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка (статья 81 п. 8 ТК РФ), несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога. Педагоги ДОУ могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников (статья 56 п. 4 п/п2 Закона РФ «Об образовании»).

9.11. Дисциплинарные взыскания к заведующему ДОУ применяются вышестоящими организациями.

