

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО



Утверждено:
Зав.МКДОУ «Д/с№7

«Красная шапочка»

З.З.У маханова

Приказ № 30/1-ОД от 09.01.2025 г

Настоящие Правила внутреннего трудового
Муниципального казенного дошкольного
«Детский сад №7 «Красная шапочка»
разработаны на основании:

- Трудового кодекса РФ;
- Федеральный Закон «Об образовании Российской Федерации» от 29.12.2012 №273;

- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный приказом Минобрнауки от 17.10.2013 №1159;

- Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, утвержденные приказом Минздрава от 10.06.2013 №10/н.

- Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, утвержденные приказом Минздрава от 10.06.2013 №10/н.

- Конституция Российской Федерации;

- Коллективный договор между профсоюзным комитетом и МКДОУ «Д/с№7 «Красная шапочка»;

- Конституция РФ в правах ребенка;

- Конституция Российской Федерации;

- Гражданский кодекс;

- Семейный кодекс;

- Постановления Правительства Российской Федерации от 11.06.2011 № 603;

- Постановления Правительства Российской Федерации от 11.06.2013 № 466 «О ежегодных основных удлиненных отпусках»;

- Устава МКДОУ «Д/с№7 «Красная шапочка» и других локальных нормативных актов МКДОУ «Д/с№7 «Красная шапочка».



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила являются внутренним актом, регламентирующим в МКДОУ «Д/с№7 «Красная шапочка»; (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.

Данные Правила способствуют эффективной организации работы коллектива ДОУ, укреплению трудового коллектива, созданию комфортного микроклимата.

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

г.Кизилюрт

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Красная шапочка» (далее – Правила) составлены и разработаны на основании:

- Трудовой кодекс РФ;
 - Федеральный Закон « Об образовании Российской Федерации» от 29.12.2012.№273;
 - Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный приказом Минобрнауки от 17.10.2013 №1155;
 - Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций (СанПиН 2.4.1.3049-13);
 - Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 №1014 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам- образовательным программам дошкольного образования»;
 - Коллективный договор между профсоюзным комитетом и МКДОУ «Д/с№7 «Красная шапочка»;
 - Конвенция о правах ребенка;
 - Конституция Российской Федерации;
 - Гражданский кодекс;
 - Семейный кодекс,
 - Постановления Правительства РФ от 20.07.2011 № 603 ;
 - Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
 - Устава МКДОУ «Д/с№7 «Красная шапочка»;
- и другими локальными нормативными актами МКДОУ «Д/с№7 «Красная шапочка».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила являются нормативным актом, регламентирующим в МКДОУ «Д/с№7 «Красная шапочка»; (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.

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

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

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

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

1.5. 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 трудового контракта о работе в ДОУ.

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

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового контракта может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев.

2.5. При приёме на работу поступающий представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой контракт заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- копия документа об образовании;
- копия удостоверения о повышении квалификации, переквалификации;
- копию аттестационного листа или приказа, удостоверения;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- копию ИНН;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- 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.

2.6. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют копию трудовой книжки или справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории.

2.7. Работники-совместители, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.8. Приём на работу осуществляется в следующем порядке:

- заключается и подписывается трудовой контракт (на определённый срок, на неопределённый срок, на время выполнения определённой работы);

- издаётся приказ по ДОУ на основании заключённого трудового контракта, содержание которого должно соответствовать условиям данного контракта;

- приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора;

- 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.

Работник обязан ознакомиться под роспись со всеми нормативно-правовыми актами ДОУ по защите персональных данных.

2.9. При приёме работника на работу или переводе его на другую работу руководитель ДОУ обязан:

- разъяснить его права и обязанности;

- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и характером его работы, условиями оплаты труда;

- ознакомить с Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальными актами (правилами противопожарной безопасности, инструкцией по охране жизни и здоровья детей, инструкцией по охране труда, по электробезопасности, по антитеррористической деятельности в ДОУ);

- программой развития ДОУ и образовательной программой (для педагогов).

2.10. На всех работников, проработавших более 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.11. При заключении трудового контракта соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12. Условие об испытании должно быть указано в трудовом контракте и приказе (на срок не более 3 месяцев, а для руководителей, их заместителей, гл. бухгалтеров — не более 6 месяцев), отсутствие в трудовом 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.

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

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

2.16. При заключении трудового контракта впервые, трудовая книжка оформляется в ДООУ.

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

2.18. Трудовые книжки хранятся у руководителя ДООУ наравне с ценными документами — в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц. Делается запись в Журнале учёта движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

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

2.20. 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.).

2.21. 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.

2.22. 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).

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

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

2.25. Расторжение трудового контракта 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. 81 п. 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.

2.26. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения руководитель ДОО обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и заверенную печатью, произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника копии документов, связанных с его работой.

3.ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

3.1. Администрация обязана:

-Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым контрактом.
- Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Устанавливать заработную плату работникам в зависимости от квалификации, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, 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 контрактами.
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством.
- Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- Своевременно выполнять предписания органов надзора и контроля.
- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений.
- Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ДОУ.
- Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. 2. Заведующий ДОУ:

- Заведующий ДОУ действует на принципах единоначалия, назначается и освобождается от должности в соответствии с действующим законодательством.
- Заведующий ДОУ действует на основе законодательства Российской Федерации и Республики Дагестан, Устава МКДОУ «Д/с№2 «Ласточка» и в соответствии с заключенным трудовым контрактом.

- Заведующий должен действовать в интересах ДООУ добросовестно и разумно.
- Заведующий выполняет следующие функции и обязанности по организации и обеспечению деятельности ДООУ:
 - обеспечивает соблюдение целей, в интересах которых ДООУ создано;
 - действует без доверенности от имени ДООУ, представляет его интересы в государственных органах, организациях, учреждениях независимо от организационно-правовой формы;
 - в пределах, установленных законом и настоящим Уставом, распоряжается имуществом ДООУ, заключает договоры, выдает доверенности;
 - утверждает штатное расписание и план финансово-хозяйственной деятельности ДООУ;
 - принимает на работу и увольняет с работы работников ДООУ, заключает с ними трудовые договоры, применяет к работникам ДООУ дисциплинарные взыскания и поощряет работников;
 - в пределах своей компетенции издает локальные нормативные акты, даёт указания, обязательные для всех работников ДООУ;
 - осуществляет иные полномочия, установленные законодательством, настоящим Уставом и заключенным с ним трудовым контрактом.
- Заведующий ДООУ несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.

4.ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники ДООУ обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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;
- 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 ДООУ обязаны:

- соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка;
- сохранять жизнь, укреплять физическое и психическое здоровье детей.

- обеспечить познавательное-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое и физическое развитие детей;
- воспитывать с учетом возрастных категорий детей гражданственность, уважение к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье;
- осуществлять необходимую коррекцию недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей;
- взаимодействовать с семьями детей для обеспечения их полноценного развития;
- оказывать консультативную и методическую помощь родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей;
- защищать ребенка от всех форм физического и психического насилия;
- проходить через каждые 5 лет аттестацию с целью соответствия подтверждения занимаемой должности за исключением педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, и педагогических работников не подлежащих аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации;
- проходить курсы повышения квалификации через каждые 3 года ;
- соблюдать педагогическую этику, соответствовать требованиям квалификационных характеристик;
- соблюдать трудовую дисциплину и санитарные правила;
- проходить периодические бесплатные медицинские обследования.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА

5.1. Работники ДОУ имеют право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового контракта в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации;
- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым контрактом;
- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении ДООУ;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленным действующим законодательством;
- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2. Педагогические работники ДООУ имеют право:

- самостоятельно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, пособия и материалы в соответствии с образовательной программой ДООУ;
- защищать свою профессиональную честь, достоинство, деловую репутацию;
- педагогические работники ДООУ обязаны проходить не реже чем один раз в три года повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников;
- аттестоваться на добровольной основе на соответствие уровня его квалификационным требованиям, предъявляемым к первой, высшей квалификационным категориям;
- на сокращенную рабочую неделю;
- на удлиненный оплачиваемый отпуск;
- 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;
- на длительный, сроком до 1 года, отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности;
- участвовать в научно-экспериментальной работе;
- распространять свой педагогический опыт
- получать социальные гарантии, установленные законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан;

-участие в управлении ДООУ в порядке, определяемом Уставом МКДООУ «Д/с№2 «Ласточка».

6.Оплата труда

6.1. Оплата труда работников ДООУ осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №2 «Ласточка» в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. ДООУ обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями ДООУ.

6.3. Ставки заработной платы работникам ДООУ устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству РФ, муниципальным правовым актам.

6.4. Оплата труда работников ДООУ осуществляется в зависимости от установленного оклада и установленного количества часов по тарификации в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, полученной квалификационной категорией по итогам аттестации и имеющимися наградами и званиями.

6.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.6. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующей не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

6.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.9. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.10. В ДОО устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Ласточка» и утверждаются приказом заведующей ДОО.

6.11. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.12. Оплата труда работников ДОО осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, согласно «Положение об оплате труда в МКДОО «Д/с№2 «Ласточка».

6.13. Установленная заработная плата выплачивается два раза в месяц до 15 и 29 числа, согласно Постановления Главы администрац МО «Город Кизилюрт». В случае совпадения с праздничными и выходными днями выплаты зарплаты соответственно производиться накануне.

6.14. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

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

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

- воспитателям — 36 часов в неделю;
- музыкальному руководителю — 24 часа в неделю за ставку;
- пом.воспитателей – 40 часов в неделю;
- обслуживающему персоналу - 40 часов в неделю;

7.3.Режим работы 7.00-19.00 часов

7.4.График работы:

-утверждается руководителем ДОО, согласовывается с профсоюзной организацией;

-предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания;

-доводится до сведения работников под роспись.

7.5.Организация образовательного процесса в ДОО осуществляется в соответствии с образовательными программами и учебным планом непосредственной образовательной деятельности. Продолжительность непосредственной образовательной деятельности, включая дополнительное образование, устанавливается в соответствии с санитарно-гигиеническими

нормами и требованиями.

7.6.Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственной образовательной деятельности и других режимных моментов.

7.7. Посторонним лицам разрешается присутствовать в ДОУ по согласованию с администрацией.

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

7.9.Время работы сотрудников:

- пищеблока - с 6.00 до 13 — 1-я смена, с 9.00 до 17.00 —2-я смена;
- воспитателей - с 7.00 до 15.00-1 смена, с13.00 до 19.00-вторая смена;
- обслуживающего персонала - с 8.00ч. до 17.00.ч;
- музыкального руководителя – с 8.00ч. до 19.00 ч;
- для сторожей устанавливается суммарный учёт рабочего времени и графики работы, утвержденные руководителем.

7.10. Работа специалистов устанавливается согласно утвержденного графика.

7.11.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.

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

7.13.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.

7.14. В помещениях ДОУ запрещается:

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

8.ОРГАНИЗАЦИЯ РЕЖИМА РАБОТЫ ДОУ

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

8.2.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.

8.3.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.

8.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим ДООУ 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 ДООУ.

9. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

9.1. На основании ст. 191 ТК РФ, Устава ДООУ, Коллективного договора ДООУ, Положения «Об оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Ласточка», 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 Почетной грамотой.

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

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

10. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1. 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.

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

- замечание,
- выговор,

- увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

10.5.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.

10.6.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).

10.7.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.

10.8.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.

10.9.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.

10.11.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 в РФ»).

10.12.Дисциплинарные взыскания к заведующему ДОУ применяются вышестоящими организациями.