



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

А.Е. Баскакова



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

Н.В. Логинова

Приказ от 05.12.2016 № 79/1

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 7 Г. АПАТИТЫ

г. Апатиты

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.2. Настоящие Правила разработаны и приняты в соответствии со статьями 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 7 г. Апатиты (далее МБДОУ).

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) определяют трудовой распорядок и дисциплину труда.

1.4. Настоящие Правила утверждаются заведующим МБДОУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации МБДОУ (далее – Профсоюзная организация) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать правильной организации работы МБДОУ, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для повышения эффективности и производительности труда.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения в МБДОУ регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

2.3. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с учреждением в лице заведующего. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Срочный трудовой договор заключается на основании статьи 59 Трудового кодекса РФ. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания со стороны работника и работодателя.

2.5. При приеме на работу (заключении трудового договора) работник предоставляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, 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 – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с законодательством, регламентирующем трудовую деятельность,

не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- результаты обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования), гигиенической аттестации.

2.5.1. К педагогической деятельности в Учреждении допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.5.2. К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пп.

2.5.3. настоящих Правил;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем пп. 2.5.2.;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.5.3. Лица из числа указанных в абзаце третьем п. 2.5.2. настоящих Правил, 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по 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.

2.5.4. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем, четвертом пп.2.5.2. Правил, за исключением случаев, предусмотренных пп. 2.5.5.

2.5.5. Лица из числа указанных в абзаце третьем пп. 2.5.2. настоящих Правил, 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.5.6. Заведующий обязан отстранить от работы в Учреждении (не допускать к работе) педагогического работника, работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения при получении от правоохранительных органов сведений о том, что педагогический работник, работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем, четвертом пп. 2.5.2. настоящих Правил. Заведующий отстраняет от работы в Учреждении (не допускает к работе) педагогического работника, работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.5.7. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.6. На основании заключенного трудового договора работодатель издает в течение 3-х дней приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку.

2.7. Перед допуском к работе вновь поступившего работника работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав МБДОУ,
- Правила внутреннего трудового распорядка,
- должностная инструкция,
- инструкции по правилам техники безопасности, охране труда, охране жизни и здоровья детей, пожарной безопасности, по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям;
- санитарно-гигиенические и санитарно-противоэпидемиологические нормы и правила.

2.8. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки в установленном порядке.

2.9. На каждого работника ведется личное дело, в которое входит: личная карточка форма Т-2, копии документов об образовании, курсовой подготовке, результаты аттестации, трудовой договор, выписки из приказов о назначении, перемещении, увольнении.

Перевод работников на другую работу производится на основании личного заявления. Оформляется изменение и (или) дополнительное соглашение к трудовому договору

2.10. По истечении срока трудового договора он расторгается в порядке, предусмотренном ст. 79 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

По инициативе работника трудовой договор расторгается в порядке, предусмотренном ст. 80 ТК РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

По инициативе работодателя трудовой договор расторгается по основаниям, предусмотренным с. 81 ТК РФ.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за

собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностраные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой

местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника с его согласия на другую работу, и по предварительном информировании выборного профсоюзного органа МБДОУ.

Увольнение по п. 5, 6 (а, б, г), 7, 8 ст. 81 осуществляется при доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без информирования выборного профсоюзного органа МБДОУ.

2.11. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем

оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- на отдых; обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации;
- на объединение, создание профессиональных союзов;
- участвовать в управлении образовательным учреждением;
- на защиту своих трудовых прав, профессиональной чести и достоинства;
- на обязательное социальное страхование;
- избирать и быть избранным;
- обсуждать и принимать локальные акты, выносить решения на общем собрании трудового коллектива;
- создавать развивающую среду в группе и в здании МБДОУ;
- получать меры социальной поддержки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники МБДОУ имеют право:

- работать в педагогическом совете;
- выбирать, разрабатывать и применять образовательные программы (в том числе авторские), методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, составлять режимы дня;
- аттестовываться на добровольной основе на любую квалификационную категорию;
- распространять свой педагогический опыт;
- право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

3.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав МБДОУ;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять все инструкции и локальные акты МБДОУ;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу МБДОУ;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей;
- сообщать работодателю о причинах отсутствия на рабочем месте в первый день невыхода на работу;
- охранять жизнь и здоровье детей;

- защищать ребенка от всех форм физического и психического насилия;
 - обладать профессиональными умениями, постоянно их совершенствовать;
 - охранять микроклимат в коллективе, соблюдать этику отношений;
 - осуществлять индивидуальный подход к детям;
 - проходить периодические медицинские осмотры, вакцинацию, в том числе по гриппу;
 - выполнять условия договора, заключенного между МБДОУ и родителями (законными представителями) детей;
 - своевременно устранять неполадки, имеющиеся в группе с целью предотвращения детского травматизма и с целью рационального использования тепла, воды, света;
 - соблюдать требования СанПиН в группах, на рабочих местах, в здании МБДОУ;
 - обеспечивать выполнение утвержденного режима дня;
 - соблюдать Федеральный закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;
 - выполнять требования санитарно-эпидемиологических правил и норм;
 - обязательно соблюдать дисциплину труда, подчиняться правилам поведения;
 - соблюдать требования охраны труда и обеспечивать безопасность труда.
- Педагогические работники МБДОУ обязаны:
- осуществлять диагностику физического и интеллектуального развития детей;
 - сотрудничать с семьей по вопросам воспитания и обучения ребенка;
 - проводить работу по оказанию помощи и педагогической поддержки неблагополучным и относящимся к группе риска семьям;
 - изучать методики, программы, технологии и передовой педагогический опыт дошкольного образования и воспитания;
 - осуществлять планирование воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с Уставом МБДОУ и нормативными документами;
 - своевременно предоставлять материалы в соответствии с годовым планом работы МБДОУ.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- осуществлять управление МБДОУ в соответствии с законодательством Российской Федерации на принципах единоначалия и самоуправления, обеспечивающих государственно-общественный характер управления;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- заключать коллективные договоры;
- требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу, соблюдения Устава МБДОУ, Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ и других локальных актов;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- устанавливать должностные оклады и иные выплаты работникам в соответствии с действующим законодательством;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасные условия труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- осуществлять обязательное социальное страхование;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- обеспечивать работников оборудованием иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- выполнять предписания надзорных и контрольных органов.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего дня (смены) для всех категорий работников устанавливается соответственно утвержденному графику работы, который утверждается заведующим. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин (ст. 320 ТК РФ), 40 часов в неделю для мужчин при пятидневной рабочей неделе. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с ст. 94 ТК РФ. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 36 часов в неделю.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) при пятидневной рабочей неделе:

- старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог – не более 36 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – не более 30 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – не более 24 часов в неделю;
- учитель-логопед – не более 20 часов в неделю;
- педагог дополнительного образования – не более 18 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.4. Сокращенная продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с действующим законодательством:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 5 часов, до 18 лет – не более 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – не более 2,5 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 4 часов;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- при 36-часовой неделе – 8 часов;
- при 30-часовой неделе и менее – 6 часов.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей - опекуна, попечителя;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится работнику пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ и не влечет за собой ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, производится на основании ст. 121 ТК РФ. Порядок предоставления ежегодных отпусков определяется ст. 121 ТК РФ.

5.9. Работнику предоставляется:

- ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ);

- педагогическим работникам – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ), дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня. (ст. 321 ТК РФ);

- педагогическим работникам, работающим с детьми в группах оздоровительной направленности, – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дня (ст. 334 ТК РФ), дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ); постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 с изменениями от 29.11.2003 г.;

- перечень должностей педагогических работников, имеющих право на удлиненный оплачиваемый отпуск: учитель-логопед, воспитатель;

- заведующему, заместителю заведующего, секретарю руководителя - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ (до 5 календарных дней);

- дополнительный отпуск предоставляется работникам, имеющим профзаболевание, для прохождения санаторно-курортного лечения;

- на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем;

- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.11. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены),

- ежедневный междусменный отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни; отпуска.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми, в группах раннего возраста после кормления детей.

Время отдыха и неорганизованного питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Перерыв для отдыха и питания устанавливается продолжительностью не более 2-х часов. С согласия работника может устанавливаться более 2-х часов. Специальные перерывы для обогрева и отдыха устанавливаются работникам (рабочим по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, сторожам) на основании ст. 109 ТК РФ.

5.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Учредителем и Уставом.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников № 7 г. Апатиты (далее – Положение).

6.2. Положение разрабатывается и изменяется на основании постановлений администрации города Апатиты для работников по виду экономической деятельности «Образование», «Здравоохранение» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов;
- порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- перечень и порядок установления выплат компенсационного характера;
- перечень и порядок выплат стимулирующего характера;
- порядок премирования;
- другие вопросы оплаты труда.

6.3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

- сверхурочная работа;
- ненормированный рабочий день;
- работа по совместительству (внутреннее и внешнее совместительство).

Работникам за работу за пределами рабочего времени производится оплата или предоставляется время отдыха.

6.4. Работа в пределах установленного рабочего времени:

- совмещение профессий;
- расширение зоны обслуживания;
- увеличение объема работы;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

В случае невыполнения увеличенного объема работы в пределах установленного рабочего времени работа выполняется за ее пределами.

6.5. Учреждение самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в пределах имеющихся средств на оплату труда.

6.6. Должностные оклады работникам устанавливаются работодателем на основании минимальных должностных окладов и повышающих коэффициентов по занимаемой должности по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке, уровню квалификации, специализации согласно порядка установления должностных окладов.

6.7. Установление работникам персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам производится согласно порядка установления персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам.

6.8. Установление работникам выплат компенсационного характера производится согласно перечню и порядка их установления:

- выплаты за работу в районах Крайнего Севера;
- за работу с иными особыми условиями труда.

6.9. Доплата за работу в ночное время производится за работу с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый размер доплаты – 35 % части должностного оклада за час работы работника, который определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

6.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ).

6.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6.12. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6.13. Работникам устанавливаются премии.

6.14. Штатное расписание учреждения включает в себя должности служащих и профессии рабочих. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ. Определяется самостоятельно работодателем.

6.15. Порядок формирования фонда оплаты труда рассчитывается бухгалтерией.

6.16. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка: пятого и двадцатого числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВзыскАНИЯ

7.1. В дошкольном образовательном учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- почетная грамота,
- благодарность,
- благодарственное письмо,
- премия.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрение объявляется приказом по МБДОУ, заносится в трудовую книжку работника.

7.2. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

7.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. В случае отказа составляется акт об отказе подачи письменного объяснения, ибо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

7.5. Дисциплинарное расследование нарушения работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход расследования и принятие по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, т.е. работника, за исключением случаев, предусмотренных законом.

7.6. Взыскание применяется не позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины и одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни и отпуска работника.

7.7. Взыскание объявляется приказом по МБДОУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня написания.

7.8. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия взыскания.

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

7.10. Педагогические работники МБДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к воспитанникам, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, по пункту 8 ст. 81 ТК РФ. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство, нарушение общественного порядка, в том числе, не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога.

7.11. Увольнение по пунктам 5, 6 (а, б, г), 7, 8 ст. 81 ТК РФ, а также по пункту 4 (б) ст. 56 Закона РФ «Об образовании» производится без уведомления профсоюзного органа.

7.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Социальные льготы и гарантии предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Заработная плата работников не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, а ее минимальный размер не может быть ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Мурманской области.

8.3. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам:

- при направлении в служебные командировки,
- при переезде на работу в другую местность,
- при исполнении общественных обязанностей,
- при совмещении работы с обучением,
- обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях,
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска,
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией или реорганизацией, сокращением численности или штата работников,
- при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу,
- при временной нетрудоспособности,
- при несчастном случае на производстве, профессиональном заболевании,
- в случае сдачи крови и ее компонентов,
- направляемым для повышения квалификации,
- возмещение расходов при использовании личного имущества работников.

При предоставлении гарантий и компенсаций выплаты производятся за счет средств учреждения.

8.4. Работодатель оказывает социальную поддержку работникам дошкольного учреждения в случаях:

- выход педагогических работников на пенсию;
- премии в связи с юбилеями – 50, 60, 70 лет.

8.5. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую литературу.

8.6. Оплачивает один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту отдыха и обратно в пределах Российской Федерации любым видом транспорта, кроме такси, а также оплата стоимости провоза багажа весом до 30 кг (ст. 325 ТК РФ).

8.7. Компенсирует расходы работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных железнодорожным транспортом (ст.326 ТК РФ).