

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР д/с №14 «Росинка»

А.С.Алехина
«24» декабря 2024 г.

Протокол № 2 от 24.12.2024

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ ЦРР -
д/с №14 «Росинка»

О.А.Марченко
«25» декабря 2024г.
Приказ № 172-ОД от 25.12.2024 г.

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
учреждения МБДОУ ЦРР –
д/с №14 «Росинка»
протокол № 2 от 24.12.2024.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка» города Ставрополя

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка» (далее – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», изменениями в ч.1 ст.48 Закона 273-ФЗ, внесенными Федеральным законом от 25.12.2023 № 685-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и статью 2 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», уставом МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка», иными локальными актами и нормативными документами.

1.2. Правила устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работодателя – МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка» и работников, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

2. Порядок приема работников

2.1. Работники МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка» реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный директором образовательной организации.

2.2. Лица, поступающие на работу в МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка», проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка», проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если он поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам медосмотров.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из

которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка».

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. Трудовой договор в соответствии со статьями 331 и 351.1 ТК РФ не заключается с кандидатами, которые:

- лишены права на занятие педагогической деятельностью, трудовой деятельностью 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;

- 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;

Трудовой договор с правом на занятие педагогической деятельностью не заключается с иностранными агентами.

2.6. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о

трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.8. При заключении трудового договора лицо, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.7 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.9. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:

- документы, указанные в п. 2.7 Правил;
- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство;
- полис или договор добровольного медицинского страхования.

Предъявление документов производится в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами.

2.10. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание

приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.11. При приеме работника на работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.12. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, образовательная организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.13. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;
- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
- заявление о приеме на работу;
- должностная инструкция;
- характеристики и рекомендательные письма;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- аттестационные листы;
- отзывы должностных лиц о работнике;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- согласия на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод работника на другую работу допускается по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

3.2. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не

обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

3.3. При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

3.4. Перевод работников оформляется приказом работодателя.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренных главой 13 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

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

4.4. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого устанавливается руководителем образовательной организации.

Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

5. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

5.1. Образовательная организация ведет в электронном виде и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах

приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

5.2. Заведующий назначает приказом работника образовательной организации, который отвечает за ведение и предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

5.3. Образовательная организация обязана предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

5.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (заведующий образовательной организации);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

6. Основные обязанности администрации

Администрация МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка» обязана:

6.1. Обеспечить соблюдение требований устава МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка» и правил внутреннего распорядка.

6.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

6.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

6.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

6.5. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка» и детей.

6.6. Обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

6.7. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

6.8. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МБДОУ ЦРР – детского сада №14 «Росинка», поддерживать и поощрять лучших работников.

6.9. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

6.10. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

6.11. Своевременно предоставлять отпуска работникам МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка» в соответствии с утвержденным на год графиком.

7. Основные обязанности и права работников

Работники МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка» обязаны:

7.1. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка», соответствующие должностные инструкции.

7.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей. Систематически повышать свою квалификацию.

7.3. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

7.4. Проходить в установленные сроки медосмотр, соблюдать санитарные нормы, правила

7.5. Беречь имущество учреждения, соблюдать чистоту, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу.

7.6. Проявлять заботу о воспитанниках, учитывать их индивидуальные особенности, положение в семьях, своевременно вести документацию.

7.7. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников учреждения.

Воспитатели МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка» обязаны:

7.8. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1.-4.9).

7.9. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей, выполнять требования мед.персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках.

7.10. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно – нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин, (модулей), рабочей программы воспитания.

7.11. Формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации.

7.12. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.

7.13. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медицинским работникам, заведующему.

7.14. Вести свою группу с младшего возраста до поступления детей в школу, готовить детей к поступлению в школу, выполнять режим дня, тщательно готовиться к занятиям.

7.15. Участвовать в работе педагогических советов МБДОУ ЦРР – детского сада №14 «Росинка», изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

7.16. В летний период организовать оздоровительные мероприятия на участке МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка» под непосредственным руководством врача, медсестры, старшего воспитателя.

7.17. Работать в тесном контакте со вторым педагогом и помощником воспитателя в своей

группе.

7.18. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов, вести наблюдение за детьми во время проведения НОД и в режимных моментах, заполнять индивидуальные карты развития ребенка в начале и конце года.

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

7.20. Проводить открытые мероприятия для родителей.

Работники МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка» имеют право:

7.21. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках образовательной деятельности МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка».

7.22. Проявлять творчество, инициативу.

7.23. Быть избранным в органы самоуправления.

7.24. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.

7.25. Привлекать родителей к совместной работе в воспитании детей.

7.26. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.

7.27. На повышение категории по результатам своего труда.

7.28. На совмещение профессий (должностей).

7.29. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

7.30. Предоставлять платные дополнительные образовательные услуги в соответствии с Положением МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка», в свободное от работы время.

8. Рабочее время и время отдыха работников

Работодатель:

8.1. Разрабатывает (по согласованию с профсоюзным комитетом) и утверждает график рабочего времени работников. Знакомит с этим графиком работников (под роспись) не позднее, чем за 7 дней до введения его в действие.

8.2. Норма часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы:

- 36 часов - воспитателю;
- 36 часов - воспитателю для организации работы по ФИЗО, ИЗО;
- 24 часа - музыкальному руководителю;
- 20 часов - учителям-логопедам.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогу – психологу и социальному педагогу.

8.3. Разрабатывает и согласовывает с профсоюзом правила внутреннего распорядка организации. (Правила внутреннего трудового распорядка прилагаются) (ТК РФ ст.190). В правилах оговариваются обязанности всех работников по должностям и доводятся до сведения коллектива.

8.4. Не имеет права требовать от работников работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями (ТК РФ ст.60). Привлечение работника для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, можно производить только с их согласия и по договору по условиям дополнительной оплаты.

8.5. Составляет график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее как за 2 недели до наступления календарного года и доводит его до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до ухода в отпуск (ТК РФ ст.123).

8.6. Имеет право предоставлять вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев его непрерывной работы с момента приёма. По

соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ТК РФ ст.122).

8.7. Отзыв работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника ст.125 ТК РФ

8.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время его отпуска, либо работник не был предупрежден об отпуске за 2 недели до отпуска (ТК РФ ст.124).

8.9. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, отцу, у которых есть ребенок до 14 лет, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску (ТК РФ ст.263).

8.10. Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам (по старости) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной, противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения в школу детей-первоклассников – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- близким родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок согласно медицинскому заключению;
- многодетным родителям - 14 дней.
- работникам, получившим санаторно-курортные путевки в течение учебного года (ст. 128 ТК РФ).

8.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

8.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

8.13. Запрещается работа в выходные и праздничные дни (только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома) (ст. 113 ТК РФ).

8.14. Устанавливается продолжительность ежегодного трудового отпуска для педагогических работников - 42 календарных дня, для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, работающих с воспитанниками с ОВЗ - 56 календарных дней, для остальных работников - 28 календарных дней.

8.15. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работнику, исполняющему обязанности председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий – 3 дня.
- работникам, занятым работой с вредными и неблагоприятными условиями труда (шеф-повару, повару – за работу у горячего оборудования, кладовщику - за погрузо-разгрузочные работы) – 8 дней.

Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска следующим категориям работников:

- с ненормированным рабочим днем (заведующий, главный бухгалтер, бухгалтер,

экономист, инспектор по кадрам, заместитель заведующего по АХР, заведующий хозяйством) – 14 календарных дней.

8.16. Педагогическим работникам, проработавшим в учреждении 10 лет и свыше, предоставляется по их желанию отпуск на 1 год без сохранения заработной платы.

8.17. В течение рабочего дня должен быть перерыв для отдыха и питания 30 минут. Если нет возможности предоставить перерыв, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и принятия пищи в рабочее время (место, перечень работ определяется трудовым распорядком, ТК РФ ст. 108).

Профком:

8.18. Не допускает привлечения сотрудников к выполнению работы, не входящей в круг их прямых обязанностей без их согласия и без дополнительной оплаты.

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, инновационная деятельность и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение почетной грамотой.

9.2. Поощрения применяются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.3. Поощрения объявляются приказом руководителя МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка» и доводятся до сведения коллектива.

10. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

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

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

11.

Техника безопасности, производственная санитария в ДОУ

11.1. Каждый работник ДОУ обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а так же выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

11.2. Все работники дошкольного образовательного учреждения, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий, руководствоваться отраслевой программой «Первоочередные меры по улучшению условий и охраны труда», Положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда сотрудников ДОУ, Положением о службе охраны труда ДОУ, Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев.

11.3.В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения.

11.4.Руководитель ДОУ обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

11.5.Административно-общественный контроль состояния безопасности труда осуществляет комиссия по охране труда ДОУ.

12.

Обеспечение прав Работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

12.1. Действие трудовых договоров Работников, призванных на военную службу по мобилизации, или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт в соответствии с п.7 ст. 38 ФЗ от 28 марта 1998г. № 53 «О воинской обязанности и военной службе», либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ч.1 ст. 351.7 ТК РФ).

12.2. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ.

12.3.В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

12.4.Период приостановления засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

12.4.Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с Работником в период приостановления трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

12.5.Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

12.6.В случае, если Работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, расторжение трудового договора осуществляется по инициативе работодателя по новому основанию, предусмотренному п.13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

12.7.Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж.