

**Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение детский сад №36
(МКДОУ д/с №36)**

**301608, Тульская область, Узловский район, деревня Хитрово, дом 53
Телефон: (48731)9-29-23, e-mail:mkdouds36.uzl@tularegion.org**

ПРИНЯТО
на Общем собрании
Протокол №1 от 28.08.2017

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МКДОУ д/с №36
М.М. Ерёмина
Приказ №84-д от 30.08.2017



**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 36 (МКДОУ д/с №36)**

СОГЛАСОВАНО:
Первичной профсоюзной организацией
30.08.2017
Председатель И.Ю. Бакеева И.Ю. Бакеева

Узловский район, деревня Хитрово
2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка работников (далее по тексту - Правила), составлены и разработаны на основании ст. 189190, ст.333 ТК РФ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства образования и РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", постановления Правительства РФ от 01. 10. 02 № 724 « О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений», Постановления правительства РФ от 14 мая 2015г № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» Зарегистрировано в Минюсте России 15.06.2016 N 42532, Порядка определения учебной нагрузки (Приказ, вступивший в силу в марте 2015г), Устава и Коллективного договора и являются локальным нормативным актом, регламентирующим трудовой распорядок в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад № 36 (далее по тексту - Образовательная организация).

1.2. Настоящие Правила являются нормативным актом, регламентирующим по Образовательной организации:

- порядок приема, перевода и увольнения работников их основные права;
- обязанности, полномочия и ответственность сторон договора;
- основные обязанности работников;
- основные права работников;
- режим работы и время отдыха;
- меры поощрения и взыскания.

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

1.4. Настоящие Правила рекомендуются к принятию Общим собранием работников Образовательной организации, утверждаются приказом Образовательной организации с учетом мнения Первичной профсоюзной Организации ДОУ.

1.5. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией Образовательной организации, в пределах предоставленных ей прав, в соответствии с ее полномочиями, локальными актами и действующим законодательством. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное творческое отношение к своей работе, обеспечение её высокого качества, рациональное использование рабочего времени.

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

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

1.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись.

1.10. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в доступном для работников месте и на сайте Образовательной организации.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим законодательством, настоящими правилами и трудовым договором.

2.2. Решения о приеме на работу в Образовательную организацию принимает руководитель с учетом имеющихся вакансий. На работу принимаются кандидаты, отвечающие установленным в должностных инструкциях квалификационным требованиям. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора (на основании ст. 56 - 84 ТК РФ).

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

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Медицинское заключение на право занятия педагогической деятельностью в Образовательной организации, согласно ст. 331 ТК РФ (санитарная книжка);
- Свидетельство о постановке на учет (ИНН) в налоговых органах;
- Справку из органа внутренних дел о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в соответствии со статьей 65 ТК РФ в ред. Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ), 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.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 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.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией Образовательной организации.

2.5. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причине администрация Образовательной организации обязана по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (дубликат).

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и заведующим Образовательной организации, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению администрации Образовательной организации.

2.7. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

При поступлении работника на работу или при его переводе в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

- Ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- Ознакомить работника с настоящими правилами и иными локальными нормативными актами, действующими в Образовательной организации и

относящимися к трудовым функциям работника;

- Проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.8. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших у Работодателя свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством.

2.9. На каждого работника Образовательной организации ведется личное дело, состоящее из анкеты, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, автобиография, выписки из приказа о назначении, переводе и назначении, повышении, а также копий других документов.

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

2.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника может быть выдана копия приказа. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению администрации Образовательной организации.

2.12. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на должность на имя руководителя Образовательной организации;
- заключается и подписывается трудовой договор (на определенный срок, на неопределенный срок, на время выполнения определенной работы);
- издается приказ по Образовательной организации на основании заключенного трудового договора, содержание которого должно соответствовать условиям данного договора;
- приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора;
- оформляется личное дело на нового работника;
- заполняется личная карточка работника УФ 3 Т-2, утвержденная постановлением Госкомитета РФ по статистике от 06. 04. 2001 № 26

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

2.14. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (на срок не более 3 месяцев).

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

2.16. Трудовые книжки хранятся в образовательной организации, у руководителя наравне с ценными документами - в условиях, гарантирующих их

недоступность для посторонних лиц.

2.17. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия.

2.18. В связи с изменениями в организации работы в Образовательной организации (изменения количества групп, режима работы) при продолжении работы в той же должности допускается изменение условий, определенных трудовым договором:

- системы и условий оплаты труда;
- льгот;
- режима работы и др., о чем работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст.74 ТК РФ). Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст.77 п.7 ТК РФ.

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

2.20. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям:

- 1) соглашение сторон (в соответствии со статьей 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (в соответствии со статьей 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (в соответствии со статьей 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (в соответствии со статьями 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (в соответствии со статьей 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (в соответствии с частью 4 статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (в соответствии с частями 3 и 4 статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (в соответствии с частью 1 статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (в соответствии со статьей 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (в соответствии с частью 1 статьи 84 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

2.21. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами РФ:

- за систематическое неисполнение обязанностей без уважительных причин (п.5 ст.81 ТК РФ);
- прогул или отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня (ст.81, п. 6 а);
- появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения (п.6 б);
- совершение по месту работы хищения (ст.81 п. 6 г);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81, п. 8);
- повторное в течение года грубое нарушение Устава ДОО;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника (ст.336 п.2 ТК РФ), производится при условии доказанности вины увольняемого сотрудника в совершенном проступке без согласования с профкомом.

2.22. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен законодательством.

2.23. По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

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

2.26. При увольнении работник сдает работодателю всю выполненную работу, а также всю документацию, материалы, предоставленные ему для работы.

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

2.28. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его

действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением тех случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

2.29. Расторжение трудового договора по инициативе администрации Образовательной организации производится с учетом мотивированного мнения представительного органа (Первичной Профсоюзной Организации) образовательной организации за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.30. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего.

2.31. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона, другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника) и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах прекращения трудового договора в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи Трудового кодекса РФ. Днем прекращения трудового договора считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с действующим законодательством сохранялось место работы (должность).

2.32. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.33. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, администрация Образовательной организации направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления администрация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.34. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.35. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.36. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.37. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации Образовательной организации.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. *Заведующий Образовательной организации имеет право:*

- управлять Образовательной организации, персоналом в пределах полномочий, установленных Уставом Образовательной организации ;
- подбирать работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- заключать другие внешние договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать к дисциплинарной ответственности работников Образовательной организации;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Образовательной организации и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- присутствовать в группах в момент проведения непрерывной непосредственно образовательной деятельности, проводимой с воспитанниками;
- принимать локальные нормативные акты.

7.2. *Заведующий обязан:*

- создавать необходимые условия для работников и воспитанников, принимать необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников;
- 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 договором;
- обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие установленным требованиям;
- вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- своевременно предоставлять отпуска работникам Образовательной организации в соответствии с утвержденным на год графиком;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности;
- контролировать выполнение программы воспитания, реализацию педагогических экспериментов;
- создавать в коллективе здоровый морально-психологический климат и благоприятные условия труда;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников дошкольного учреждения и детей;
- решать в пределах предоставленных прав вопросы приема на работу, увольнения и поощрения отличившихся работников, а также наложения дисциплинарных взысканий на нарушителей трудовой и производственной дисциплины;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Работник Образовательной организации имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме оплату труда не ниже размеров, установленных правительством РФ для соответствующих профессионально квалифицированных групп работников;
- отдых, гарантируемый установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- получение квалификационной категории при условии успешного прохождения аттестации в соответствии с положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных учреждений и организаций РФ;

- участие в управлении Образовательной организации в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- другие права, предусмотренные коллективным договором Учреждения.

3.2. Работник Образовательной организации обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Образовательной организации, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать законные права и свободы воспитанников;

- проявлять заботу о воспитанниках Образовательной организации, учитывать индивидуальные особенности детей и положение их семей;

- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;

- грамотно и своевременно вести необходимую документацию;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем

месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные медицинские осмотры в предусмотренных законодательством РФ случаях;

- систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;

- информировать администрацию Образовательной организации либо непосредственного руководителя, либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;

- бережно относиться к имуществу Образовательной организации, соблюдать чистоту, воспитывать бережное отношение к имуществу и у детей;

- представлять администрации Образовательной организации информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования.

5. ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

(воспитателей и специалистов)

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Педагоги Образовательной организации обязаны:

5.1. Соблюдать трудовую дисциплину.

5.2. Обеспечивать охрану жизни, физического и психического здоровья воспитанников.

5.3. Соблюдать санитарные правила.

5.4. Выполнять работу по подготовке группы воспитанников с раннего возраста до поступления в школу.

5.5. Строго выполнять требования медицинского персонала Образовательной организации в отношении охраны и укрепления здоровья воспитанников.

5.6. Налаживать партнерское взаимодействие с семьями воспитанников по вопросам, касающимся их воспитания и обучения.

5.7. Проведение родительских собраний, заседаний Совета родителей, различных консультаций.

5.8. Отслеживать посещаемость группы воспитанниками, об отсутствующих сообщать медработнику.

5.9. Планировать образовательную деятельность, держать администрацию Образовательной организации в курсе своих планов; вести дневник наблюдений за воспитанниками во время непрерывной непосредственно образовательной деятельности (ННОД), до и после; соблюдать правила и режим ведения документации.

5.10. Производить подготовку к ННОД, изготовление пособий, подготовка игр, использование на ННОД новых игровых и педагогических технологий и технического оснащения.

5.11. Принимать участие в работе педагогического совета Образовательной организации.

5.12. Проводить работу по подготовке выставок, стендов, детских

праздников, по праздничному оформлению помещения Образовательной организации.

5.13. Организация летнего отдыха воспитанников в Образовательной организации с проведением оздоровительных мероприятий в соответствии с установленными правилами и согласно плана работы на летний оздоровительный период.

5.14. Координировать работу помощника воспитателя, а также в рамках образовательного процесса других работников.

5.15. Воспитатель обязан уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать особенности его характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

5.16. Защищать права и интересы воспитанников перед администрацией Образовательной организации и другими инстанциями.

6. НОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей. В любых ситуациях поведение педагога должно соответствовать сложившемуся в обществе образу педагога как носителя культуры и нравственности.

6.2. При осуществлении профессиональной деятельности педагог честно, разумно, добросовестно, квалифицированно, принципиально и своевременно исполняет свои обязанности.

6.3. Во всех действиях педагога в отношении детей первоочередное внимание уделяется наилучшему обеспечению интересов ребенка.

6.4. Педагог уважает право ребенка на сохранение своей индивидуальности.

6.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем обучающимся.

6.6. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении.

6.7. При оценке достижений воспитанников педагог стремится к объективности и справедливости.

6.8. Педагогу запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения воспитанникам недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции

Российской Федерации.

6.9. Педагог уважает ответственность, права и обязанности родителей (законных представителей) воспитанников и обязан должным образом управлять и руководить ребенком в осуществление им своих прав и делать это в соответствии с развивающимися способностями ребенка.

6.10. Педагог строит свои отношения с коллегами на основе взаимного уважения и соблюдения их профессиональных прав.

6.11. Педагог не вправе:

- поступаться профессиональным долгом ни во имя товарищеских, ни во имя каких-либо иных отношений;
- сообщать другим лицам доверенную лично ему родителями (законными представителями) воспитанника информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- требовать от воспитанников, их родителей (законных представителей) каких-либо личных услуг или одолжений;
- оказывать бесплатные образовательные услуги воспитанникам в Образовательной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

6.12. Педагог должен воздерживаться от:

- поведения, приводящего к необоснованным конфликтам во взаимоотношениях;
- критики правильности действий и поведения своих коллег в присутствии воспитанников, а также в социальных сетях

6.13. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

6.14. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

6.15. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы - воспитания.

6.16. Педагог несет ответственность за физическую, интеллектуальную, эмоциональную и духовную защиту воспитанников, оставленных под его присмотром.

6.17. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

6.18. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

6.19. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

6.20. Педагог не может заниматься противокультурной деятельностью ни

при исполнении своих прямых обязанностей, ни за пределами образовательного учреждения.

6.21. В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета, подходящие для каждой отдельно взятой ситуации.

6.22. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках. Педагог не создает свой авторитет при помощи некорректных способов и не злоупотребляет им.

6.23. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

6.24. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен ронять престиж профессии, извращать его отношения с воспитанниками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

6.25. Пьянство и злоупотребление другими одурманивающими веществами несовместимо с профессией педагога.

6.26. Педагог дорожит своей репутацией.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Заведующий ДООУ несет ответственность:

- за уровень квалификации работников Образовательной организации;
- реализацию образовательных программ в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта;
- за качество образования дошкольников;
- жизнь и здоровье, соблюдение прав и свобод работников и воспитанников Образовательной организации во время образовательного процесса;
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава Образовательной организации, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, распоряжений органов управления образованием, должностных обязанностей
- за нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно - гигиенических правил организации учебно-воспитательного процесса заведующий привлекается к административной ответственности;
- за причинение Образовательной организации ущерба в связи с исполнением или неисполнением своих должностных обязанностей заведующий

несет материальную ответственность в порядке и пределах, установленных трудовым и гражданским законодательством.

8. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЕНИ ОТДЫХА И ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Образовательной организации определяется настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с Профсоюзом.

8.2. В Образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с круглосуточным пребыванием воспитанников с 7:00 понедельника до 19:00 пятницы, выходные дни – суббота, воскресенье, праздничные дни.

8.3. Каждый работник Образовательной организации работает по графику, составленному администрацией и утвержденному приказом Образовательной организации.

8.4. Продолжительность рабочего дня в Образовательной организации для работников, работающих на одну ставку устанавливается следующим образом:

8.4.1. Для заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не более 40 часов в неделю.

8.4.2. Для педагогических работников:

- воспитателям устанавливается продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю;

- музыкальному руководителю 6 часов в неделю;

8.4.3. Режим работы сторожа устанавливается графиком дежурств, утвержденным руководителем Образовательной организации, ведется суммированный учет рабочего времени, учетный период - год.

8.5. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью 60 минут, который в рабочее время не включается.

8.6. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течении рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками, согласно утвержденного графика приема пищи. Воспитателю перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время.

8.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия

Профсоюза.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8.8. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

8.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

8.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

8.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

8.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

8.13. Работникам Образовательной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней в связи с льготным социально-экономическим статусом, в соответствии со статьей 116 ТК РФ и статьей 16 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

8.14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

8.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

8.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением 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 в году;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (пункт 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ)».

8.17.1. Продолжительность длительного отпуска составляет 365 дней.

8.17.2. Очередность предоставления длительных отпусков определяется датой подачи заявления, но не позднее, чем за два месяца до начала очередного учебного года.

8.17.3. В течение учебного года в длительном отпуске может находиться только один работник.

8.17.4. Распорядительный акт издается за 2 недели до наступления длительного отпуска.

8.17.5. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

8.17.6. Работник, имеющий право на длительный отпуск должен предоставить работодателю сведения с предыдущего места работы о том, что длительный отпуск ранее не предоставлялся или предоставлялся (когда).

8.17.7. Работник образовательного учреждения вправе отказаться от использования длительного отпуска, отзывав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

8.17.8. Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к работе, предупредив об этом администрацию образовательного учреждения не позднее, чем за 3 рабочих дня до выхода на работу. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.

8.17.9. Длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности педагогическому работнику не продляется.

8.17.10. Длительный отпуск предоставляется всем педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству.

8.18. 11. Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия.

8.18.12. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам учреждений без сохранения заработной платы.

8.18.13. . В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- 1,2,3,4,5,6,7,8 и 9 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 Февраля - День защитника отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 Мая - День Весны и труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства

На основании Указа (распоряжения, постановления) Президента РФ праздничные дни могут переноситься на другие даты

8.19. В рабочее время педагогических работников образовательной организации включается учебная (проведение занятий и иных организационных форм деятельности, воспитательская работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая работа, предусмотренная годовым или квартальным планом работы учреждения, планом педагога по самообразованию, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга. Работа, предусмотренная планами воспитательных физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с детьми и их родителями (законными представителями).

8.20. Общие собрания работников Образовательной организации проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год. Заседания Педагогического Совета Образовательной организации проводятся раз в квартал. Заседания семинаров, семинаров-практикумов, и иных мероприятий направленных на повышение квалификации педагогических работников

проводятся не реже одного раза в два месяца. Общие родительские собрания по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

8.21. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более 2 часов, родительские собрания — более 1,5 часа.

8.22. Расписание НОД, календарный учебный график, учебный план составляется заведующим, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников. Рассматриваются на Педагогическом совете, с учетом мнения Совета родителей и профсоюзной организации и утверждаются приказом Образовательной организации.

8.23. Заработная плата каждого работника зависит от занимаемой должности, квалификационной категории, стажа работы, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, условий и максимальным размером не ограничивается и указывается в трудовом договоре в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда оплаты, штатным расписанием.

8.24. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни и др.), работнику производятся соответствующие выплаты и предоставляются другие компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя и трудовым договором.

8.25. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются администрацией дошкольного образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы и в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда.

8.26. Заработная плата выплачивается работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы администрация Образовательной организации удерживает с работника в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы работника по основаниям и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 137, 138 ТК РФ).

8.27. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 5-го и 20-го числа текущего месяца; в случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.28. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной

форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюза.

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

8.30. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых в трудовом договоре.

9. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

9.1. За успешное, добросовестное, высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, достижения в обучении дошкольников, продолжительную и образцовую работу, выполнение заданий особой важности и сложности и иные успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- объявление благодарности с денежным вознаграждением;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение почетного звания;

награждение орденами и медалями.

9.2. Поощрения объявляются приказом по Образовательной организации, доводятся до сведения работника.

9.3. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к награждению, присвоению почетных званий.

9.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

9.5. Поощрения за успехи в работе производятся на основании «Положения о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам ДОУ».

9.6. Поощрения применяются администрацией с учетом мнения с Профсоюзным комитетом, рекомендациями Педагогического совета, по инициативе административной группы Образовательной организации.

10. ОХРАНА ТРУДА

10.1. В целях обеспечения конституционных прав работникам гарантируются безопасные условия и охрана труда. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

10.2. Работодатель обязан обеспечить:

10.2.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

10.2.2. применение сертифицированных средств индивидуальной и

коллективной защиты работников;

10.2.3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

10.2.4. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

10.2.5. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

10.2.6. обучение безопасным методам и приему выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

10.2.7. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

10.2.8. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты;

10.2.9. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

10.2.10 расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.2.11. обязательно социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.2.12. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

10.2.13. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

10.2.14. выполнение иных мероприятий, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

10.3. Работник обязан:

10.3.1. соблюдать требования охраны труда;

10.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

10.3.3. проходить обучение безопасным методам и приему выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

10.3.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

10.3.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению

работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Работники обязаны подчиняться администрации Образовательной организации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

11.2. Все работники дошкольной Образовательной организации обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

11.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных, профессиональных (рабочих) инструкций, положений, приказов администрации дошкольного образовательного учреждения, технических правил и т.п., работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК

РФ).

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

11.4. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, определенных трудовым договором, Уставом Образовательной организации или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

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

11.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт администрацией ДОУ, который подписывается не менее, чем двумя работниками - свидетелями такого отказа.

11.7. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.8. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных, производственных (профессиональных)

обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания администрация дошкольного образовательного учреждения обязана всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

11.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников

11.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения поступка. А по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения, в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.11. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- существо дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

11.12. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

11.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.14. Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

11.15. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 1 года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его руководителя или представительного органа работников.

11.16. Правила внутреннего трудового распорядка Образовательной организации относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива.