


Приложение №1


«Согласовано»

Председатель профкома
 С.Р.Набиуллина



«Утверждаю»

Заведующий МБДОУ
«Новокырлайский
детский сад»

 Л.Ф.Файзрахманова



**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Новокырлайский детский сад»
Арского муниципального района Республики Татарстан**

1. Общие положения

1.1. Правила разработаны и утверждены в соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса РФ в целях упорядочения работы МБДОУ и укрепления трудовой дисциплины.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации — обязательный локальный акт работодателя, устанавливающий взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка преследуют следующие цели:

- обеспечение необходимых организационных условий для высокопроизводительного труда работников;
- рациональное использование рабочего времени;
- создание условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.4. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного комитета и трудового коллектива МБДОУ. Они, как правило, являются приложением к коллективному договору.

1.5. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБДОУ, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

1.6. Правила изучаются каждым работником учреждения.

1.7. Правила вывешиваются на видном месте в помещении детского сада.

2. Прием, перевод и увольнение работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора поступающий на основную работу предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенные работодателем,

оставляются в личном деле работника;

— страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

— документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

— медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МБДОУ (ст. 65 ТК РФ).

2.2.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утвержденными Правительством Российской Федерации.

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; (в ред. Федерального закона от 01.04.2012 №27-ФЗ)

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. (часть вторая в ред. Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ) .

2.3. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки обязаны представить работодателю справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории. Работники-совместители, должностной оклад которых устанавливается в зависимости от стажа работы, предъявляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы (ст. 283 ТК РФ).

2.4. Прием на работу оформляется в следующем порядке:

— оформляется заявление кандидата на имя заведующего МБДОУ;

— составляется и подписывается трудовой договор;

— издается приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу доводится до сведения

нового работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

— оформляется личное дело нового сотрудника (листок по учету кадров, автобиография, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний, выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении). Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

— о приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.5. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий её выполнения, интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 58 ТК РФ).

2.6. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется руководителем МБДОУ.

2.9. Трудовые книжки хранятся у руководителя МБДОУ наравне с ценными документами в условиях, гарантирующих недоступность для посторонних лиц.

2.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.11. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.12. Основаниями прекращения трудового договора и увольнения

работников являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п.2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п.5 ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 и п. 7 ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБДОУ (п.1 ст. 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п.2 ст. 336 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением. В день увольнения руководитель МБДОУ обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой. Днем увольнения во всех случаях считается последний день работы работника (часть первая ст. 84 ТК РФ).

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Руководитель образовательного учреждения имеет право:

- на управление образовательным учреждением и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного Учреждения;
- на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- на создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- принимать локальные нормативные акты;
- на организацию условий труда работников, определяемых по

соглашению с собственником организации;

— на поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

3.2. Администрация МБДОУ обязана:

— соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

— обеспечивать соблюдение требований Устава МБДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка;

— организовывать труд педагогов, обслуживающего персонала в соответствии с трудовым договором;

— закрепить за каждым работником соответствующие 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, организовать питание;

— соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии;

— принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, воспитанников МБДОУ;

— обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы;

— осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ;

— своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МБДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников;

— обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников;

— совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия;

— своевременно предоставлять отпуска работникам МБДОУ в соответствии с утвержденным на год графиком.

4 Основные обязанности и права работников

4.1. Работник имеет право:

— на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;

— на производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

— на охрану труда;

— на оплату труда без дискриминации и не ниже размеров, установленных

Правительством РФ для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;

— на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;

— на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения;

— на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;

— на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

— на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

— на досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

— на пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;

— на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку

— на получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения пенсионного возраста;

— на первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;

— на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (Закон РФ «Об образовании», ст. 55);

— на ежемесячную денежную компенсацию (для педагогических работников) в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (ТК РФ, ст. 335);

— на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников;

— на определение по своему усмотрению темпов прохождения того или иного разделов программы;

— на творчество, инициативу;

— на избрание в органы самоуправления;

— на уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей;

- на обращение при необходимости к родителям для усиления: контроля с их стороны за поведением и развитием детей;
- на моральное и материальное поощрение по результатам труда;
- на совмещение профессий (должностей);
- на получение рабочего места в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами, и оборудования.

4.2. Работники МБДОУ обязаны:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями разделов «Должностных обязанностей» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных приказом Минобрнауки РФ и Госкомвуза РФ от 31.08.95 № 463/1268 с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Минобрнауки РФ и Госкомвуза РФ от 14.12.95 №622/1646 (далее ТКХ), должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- содержать рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся и воспитанников;
- 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;
- следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях заведующей;
- 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 медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за

выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках;

-готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МБДОУ;

— в летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке МБДОУ ;

— работать в тесном контакте с помощником воспитателя и младшим воспитателем в группе;

— четко планировать учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов, вести дневник наблюдений за детьми во время, до и после занятий, соблюдать правила и режим ведения документации;

— уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;

— допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности;

— соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников МБДОУ.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха

5.1. В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями — субботой и воскресеньем. МБДОУ работает с 7.00 утра до 16.00 часов, при 9-часовом пребывании детей в детском саду. Продолжительность рабочего дня (смена) для воспитателей, специалистов и учителей устанавливается в соответствии с Приказом заведующего о графике работы сотрудников МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности. В соответствии со ст. 333 ТК РФ и п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» для педагогических работников установлена 36-часовая рабочая неделя. Графики работы утверждаются руководителем МБДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв на отдых и питание. Графики объявляются сотрудникам под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за месяц до их введения в действие.

5.3. Администрация МБДОУ организует учет рабочего времени и его использования всеми работниками МБДОУ.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также представить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.4. Руководитель образовательного учреждения может привлекать педагогических работников к дежурству по МБДОУ. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте..

5.5. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ).

5.6. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.

Заседания педагогического совета проводятся один раз в квартал. Все заседания проводятся в нерабочее время и продолжаются не более 2 часов, родительские собрания — не более 1,5 часа.

5.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией МБДОУ по согласованию с работниками с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогам МБДОУ, как правило, предоставляются в летний период. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за 2 недели до нового года и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпуска заведующему МБДОУ оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам — приказом по МБДОУ.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогам – 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска регулируется ст. 124 ТК РФ, порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы – ст. 128 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия согласно ст. 125 ТК РФ.

5.8. Воспитателям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется через день оплачиваемые 48 минут свободного от рабочего времени. Остальным работникам-женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется ежедневно оплачиваемые 24 минуты свободного от рабочего времени (п. 5 постановления Правительства РФ от 14.06.1991, п. 9.1.1. Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РФ и Татарским рескомом профсоюза работников народного образования и науки на 2011-2013 годы).

5.9. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график сменности;
- изменять по своему усмотрению сетку занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятий;

- оставлять детей без присмотра;
 - отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, детям школьного возраста, отпускать одних по просьбе родителей;
 - отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
 - созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
 - разрешать присутствие на занятиях посторонним лицам без ведома администрации образовательного учреждения;
 - входить в группу после начала занятия (таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители);
 - говорить на повышенных тонах, браниться, выражаться нецензурными словами и шуметь в коридорах;
 - курить и распивать спиртные напитки в помещении образовательного учреждения.
- 5.10. Не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6. Социальные гарантии, поощрения за успехи в работе

6.1. Работники обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности;
- пособиями по беременности и родам и единовременным пособием за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособиями при рождении ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- трудовыми пенсиями по старости, трудовыми пенсиями по инвалидности и по случаю потери кормильца, а педагогические работники – досрочными трудовыми пенсиями по старости;
- материальной помощью в размере должностного оклада (ставки) при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.2. Предоставляется работникам МБДОУ краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (п. 9.1.2. Отраслевого соглашения между МО и Н РТ и Татарским рескомом профсоюза работников народного образования и науки на 2010-2013 гг.):

- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- проводы сына в армию – 1 рабочий день;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день;

- похороны близких родственников – 3 рабочих дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 6 рабочих дней;
- участие в районных соревнованиях в выходные дни – 2 рабочих дня;
- участие в районных соревнованиях в рабочие дни – 1 рабочий день;
- общественному инспектору по защите детства – 3 рабочих дня.

6.3. На основании ст. 144, 191 ТК РФ, Устава МБДОУ, Коллективного договора, «Положения о доплатах, надбавках, премировании и материальном стимулировании по МБДОУ» за образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении МБДОУ и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, инновационную деятельность, новаторство в труде и другие достижения в работе, а также в связи с юбилейными датами применяются следующие поощрения:

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

6.4. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

6.5. Поощрения объявляются приказом заведующего МБДОУ и доводятся до сведения коллектива; запись о поощрении заносится в трудовую книжку работника.

6.6. За особые трудовые заслуги работники МБДОУ представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетного звания, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленным законодательством РФ и РТ для работников образования (ст. 191 ТК РФ).

6.7. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания.

7. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава МБДОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия

заинтересованного работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

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

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

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МБДОУ или Правилами внутреннего трудового распорядка, если ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.