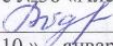


СОГЛАСОВАНО  
Пред. профкома МБДОУ  
д/с №38 «Аленький цветочек»  
 А.З. Габдрахманова  
« 10 » января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
д/с №38 «Аленький цветочек»  
 И.О. Иванова  
«10» января 2023 г.



Введено в действие  
приказом заведующего МБДОУ  
д/с № 38 «Аленький цветочек»  
от 10.01.2023 № 13 о-д

Рассмотрено и утверждено  
на педсовете (общем собрании коллектива)  
от «10» января 2023 г.  
протокол №1

## **Правила внутреннего трудового распорядка в МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 38 «Аленький цветочек» г. Набережные Челны**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад присмотра и оздоровления №38 «Аленький цветочек» (далее - ДОУ) является образовательной организацией, осуществляющей в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.  
На работников ДОУ распространяются положения трудового кодекса РФ, «Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно - эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения, «Правила противопожарного режима в РФ» Постановление Правительства РФ от 16 сентября 2020 № 1479.
- 1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом ДОУ регламентирующим трудовой распорядок, порядок приема и увольнения работников, их основные обязанности, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины в ДОУ.
- 1.3. Правила направлены на реализацию партнерских отношений между Работодателем и работниками; на укрепление трудовой дисциплины; повышение рациональности использования рабочего времени; повышение качества работ, производительности труда в целях достижения конечных результатов деятельности ДОУ.
- 1.4. Настоящие Правила, а так же все изменения и дополнения к ним утверждаются приказом заведующего с учетом мнения председателя профсоюзного комитета ДОУ и доводятся до сведения каждого работника.
- 1.5. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются заведующим, а также председателем профсоюзного комитета в соответствии с его полномочиями, локальными актами и действующим законодательством.
- 1.6. Правила распространяются на всех работников ДОУ.
- 1.7. С Правилами, под роспись, знакомят всех работников ДОУ:
  - до подписания трудового договора;
  - на начало календарного года;
  - на начало учебного года.
- 1.8. Правила полностью вывешиваются в специально отведенном для информации месте и на сайте ДОУ (edutatar.ru)

## 1. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Право поступления на работу в ДООУ имеют все граждане в соответствии с действующим законодательством РФ. Приём на работу в ДООУ производится на основании трудового договора. Трудовой договор заключается в 2-х экземплярах: первый передается работнику, второй хранится у Работодателя. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут заключаться срочные трудовые договоры.

2.2. Гражданин не может быть принят на работу в ДООУ в следующих случаях:

- признание его судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
- лишения его судом права занимать определённые должности;
- наличие в соответствии с заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего выполнению должностных обязанностей;
- наличие гражданства иностранного государства;

На должность педагога в соответствии с требованиями ст.331 ТК РФ принимается лицо:

- не имеющее/ не имевшее судимости, не подвергающееся/не подвергавшееся 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 так же против общественной безопасности;
- не имеющие не снятой/ не погашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- не признанное недееспособным в установленном федеральным законом порядке;
- не имеющее заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти ;

2.3. При поступлении на работу в ДООУ работник предоставляет ( ч.1 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку / сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-ПФР (исключением являются случаи поступления на работу впервые);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета), это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе, утвержденной Постановлением правления ПФР от 13.06.2019 № 335 п., исключением является первое поступление на работу лица, на которое не открыт индивидуальный лицевой счет;
- документы воинского учёта (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- справку о наличии/ отсутствии судимости и / факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в отдельных случаях);
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний. Предъявляется, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки. К документам об образовании и квалификации относятся и диплом о среднем профессиональном образовании, диплом бакалавра, специалиста, магистра.

2.4. Приём на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. Трудовая книжка оформляется по желанию работника и при наличии заявления о ведении трудовой книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ. При отсутствии заявления, сведения о трудовой деятельности формируются и ведутся в электронном виде в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

2.6. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки администрация ДОУ обязана по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.7. При поступлении на работу, сведения о трудовой деятельности могут предоставляться вместе с трудовой книжкой или вместо нее.

Переход на электронные сведения о трудовой деятельности осуществляется на основании заявления работника, в котором выражается выбор работника о ведении трудовой книжки или переходе на электронные сведения о трудовой деятельности.

Формирование сведений о трудовой деятельности электронно или переход на электронные сведения о трудовой деятельности осуществляются со дня следующего за днем поступления заявления от работника. При переходе на электронные сведения о трудовой деятельности работнику в день подачи заявления трудовая книжка выдаётся на руки с внесением в неё записи о том, что сведения формируются и ведутся электронно.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с условиями работы, должностной инструкцией, настоящими Правилами, условиями оплаты труда, разъяснить права и обязанности, проинструктировать по правилам техники безопасности, противопожарной безопасности, с иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции.

2.9. Перевод на другую постоянную работу в ДОУ по инициативе администрации допускается только с письменного согласия работника.

2.10. В случае производственной необходимости администрация ДОУ имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же ДОУ. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать 1 месяца в течение календарного года. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.11. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.12. При изменениях в организации работы ДОУ (режим работы, количество групп, введение новых форм обучения и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменении существенных условий труда : системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и др.

Работник об этом должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.13. Перевод на другую работу в пределах ДОУ оформляется приказом руководителя ДОУ , на основании которого делается запись в трудовой книжке работника(за исключением временного перевода).

2.14. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор предупредив об этом руководителя ДОУ в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение срока начинается на следующий день после получения заявления об увольнении.

2.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя.

2.17. С документом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись, по требованию руководитель обязан выдать заверенную копию указанного приказа.

В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.18 В день увольнения администрация ДОО производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдаёт ему надлежащим образом оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения вносится в соответствии с формулировкой действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью в пункте Трудового кодекса РФ. Днем увольнения считается последний день работы

2.19 В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать сотруднику трудовую книжку работнику не возможно, руководитель ДОО направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления руководитель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

### **3. Основные права и обязанности работников**

3.1. Работник ДОО имеет право:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям, требованием охране труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции Учреждения;
- проявление творчества, инициативы;
- уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей);
- моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а так же о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- обращаться, при необходимости к родителям к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.

### 3.2. Работник ДОУ обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать всё рабочее время для производительного труда;
- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности. Обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены. Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану их жизни и здоровья, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия;
- соблюдать этические нормы поведения на работе. Быть внимательными и вежливыми членами коллектива Учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников;
- сотрудничать с семьёй по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей;
- работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю, работникам, воспитанникам и их родителям;
- в установленном порядке приказом Руководителя в дополнение к работе на работника может быть возложена ответственность за выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива.

### 3.3. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- оставлять детей без присмотра;
- оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника воспитатель заявляет об этом заведующему.
- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, детям до 18 лет, отпускать одних по просьбе родителей, посторонним лицам (в исключительных случаях по заявлению родителей);
- допускать присутствие в группах посторонних лиц и детей школьного возраста;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- отвлекать других педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации ДОУ;

- входить в группу после начала занятий. Таким правом, в исключительных случаях, пользуется руководитель ДОУ и старший воспитатель;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся;
- допускать конфликтные ситуации в обращении с гражданами, представителями родительской общественности;
- курить в помещениях и на территории ДОУ.

#### 4. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

##### 4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка ;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателя в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель имеет право отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ, часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
- работника (не допускать к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ).

##### 4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 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 нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца;
- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами. Уплачивать единый социальный налог, взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Уплата данных взносов гарантирует работнику получение выплат по социальному обеспечению в случае наступления ряда рисков – старости, потери кормильца, инвалидности, нетрудоспособности и др.;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;
- стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учётом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- обновлять справки работников об отсутствии судимости.

#### 4.3. Работодатель несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1 Время начала и окончания работы установлено в соответствии с Уставом ДОУ с 6.00 до 18.00 часов, при 12 часовом пребывании детей в ДОУ и с 7.00 до 20.00, при 24 часовом пребывании детей .

5.2. В ДОУ установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.3. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня устанавливаются для работников с учетом деятельности ДОУ и определяются графиками

работы. График работы сотрудников утверждается работодателем по согласованию с председателем профсоюзного комитета ДОО ежегодно. График работы должен быть объявлен работнику под роспись.

5.4. На работу работники приходят за 10 мин до начала смены.

5.5. Администрация ДОО организует учёт рабочего времени и его использования всеми сотрудниками.

5.6. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить об этом администрацию до начала рабочей смены.

5.7. В случае неявки на работу работника, замену техническому персоналу назначает завхоз, педагогическому – старший воспитатель.

5.8. Воспитателям, младшим воспитателям выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Воспитатели и младшие воспитатели обеспечиваются возможностью приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками («Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536).

5.9. Остальным работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается:

- работникам кухни с 11.00 до 11.30;
- остальным работникам с 12.30 до 13.00.

5.10. Все совещания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более 2-х часов, родительские собрания – более 1,5 часа. Общие собрания работников проводятся по мере необходимости, но не реже 4 раз в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 5 раз в год.

5.11. Нерабочими праздничными днями в РФ и РТ являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 30 августа – День независимости РТ;
- 4 ноября – День народного единства;
- 6 ноября – День конституции РТ;
- Курбан Бэйрем, Ураза Бэйрем- религиозные праздники РТ.

5.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующие нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.13. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, утвержденных в РФ, выходной день переносится на следующий день после праздничного рабочего дня.

5.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни проводится с соблюдением действующего законодательства, с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета ДОО.

5.15. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

5.16. Когда по условиям работы в ДОО не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного



учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работника уведомляют в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения председателя профсоюзного комитета ДОУ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

5.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;

В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу на должностях с вредными условиями труда предоставляются на основании результатов специальной оценки условий труда.

5.20. ТК РФ предусмотрена возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, допускаемая по соглашению между работником и работодателем, одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. В силу этого отказ работника и его невыход на работу до окончания предоставленного ему отпуска не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв из отпуска работника должен быть соответствующим образом оформлен изданием приказа. Неиспользованная в связи с отзывом работника часть его отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к новому отпуску за следующий рабочий год.

5.21. В соответствии со ст.126 ТК РФ по письменному заявлению работника возможна замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией.

5.22. Работникам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один свободный оплачиваемый полностью день в месяц в удобное для них время. Суммирование свободного времени не допускается.

5.23. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.24. Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, работники, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 дней (ст.128 ч.2, ст.263 ТК).

## **6. Социальные гарантии, поощрения за успехи в работе**

6.1. Работники, а в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности;
- пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособиями при рождении ребенка;
- пособиями при усыновлении ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- трудовыми пенсиями по старости, трудовыми пенсиями по инвалидности и по случаю потери кормильца, а педагогические работники - досрочными страховыми пенсиями по старости.

6.2. Дополнительные социальные гарантии и льготы работникам отрасли, в пределах отпущенных средств, предоставляются на основании Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки.

Содержание коллективного договора не может противоречить трудовому законодательству РФ, Отраслевым соглашениям и ухудшать положение работников.

6.3. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами;
- д) занесением на Доску почета.

6.4. За особые трудовые заслуги работники ДОО представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетного звания, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными законодательством РФ и РТ для работников образования.

6.5. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

## **7. Ответственность сторон**

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.

Расследование нарушений, совершенных педагогическим работником, норм профессионального поведения и (или) устава ДОО, может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.2. Ход расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям;

В соответствии с действующим законодательством о труде, педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

Дисциплинарные взыскания применяются заведующим ДОУ, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав.

7.4. Дисциплинарные взыскания на заведующего применяются тем органом образования, который имеет право назначения и увольнения этого работника.

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом. Дисциплинарные взыскания применяются работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни, пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.9. Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 1 года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.10. Работники, избранные в состав профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; а председатель профсоюзного комитета в организации - органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с действующим законодательством в трудовые, исполнительские работы могут быть уволены из организации взыскания, по результатам с назначением взыскания дисциплинарных функций.

Дисциплинарные взыскания применяются к работникам, а также к исполнителям должностей в органах образования в случаях, предусмотренных им при 7.4. Дисциплинарные взыскания накладываются на работников, совершивших проступок, который тянет за собой взыскание в соответствии с законодательством.

7.5. До применения взыскания от работника в трудовые и исполнительские работы, по результатам объяснение в письменной форме. Если работник дает объяснение, то оно является основанием для принятия индивидуального взыскания. Если работник не дает объяснение, то взыскание применяется к работнику по результатам проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, но не позднее трех месяцев со дня окончания периода, в течение которого работник отсутствовал, и дня его приема на работу.

Дисциплинарные взыскания не могут быть применены к работнику за проступок, если работник не был предупрежден о возможности взыскания за этот проступок.

7.6. За каждый дисциплинарный проступок работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наличии дисциплинарного взыскания за совершение проступка, за который предусмотрено взыскание, работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за совершение проступка.

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания издается в письменной форме и вручается работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. Если работник не расписывается, то приказ издается в двух экземплярах, один из которых остается у работодателя, а второй - у работника.

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть отменено работником в случае прекращения труда или отрыва от производства в соответствии с законодательством.

7.9. Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не подвергнутым дисциплинарному взысканию. Дисциплинарное взыскание может быть отменено в течение 1 года со дня его применения работником по требованию администрации, а также самим работником непосредственным руководителем для представления к поощрению.

7.10. Работник, уволившийся в связи с прекращением срочного трудового договора, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, в котором он состоял в период его профессионального обучения, если взыскание в период его профессионального обучения не было применено.



Пронумеровано,  
Пронумеровано, скреплено  
Печатью  
лист  
Заявление №38  
О.В. Иванова