


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №7 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420140, Россия, г. Казань, ул. Чингиза Айтматова 15, т.(843) 237-78-72, 237-79-83
ИНН 1660218686, КПП 166001001, ОГРН 1141690083985

эл. адрес:

«СОГЛАСОВАНО»


Председатель профсоюзного комитета
Детского сада № 7

 Доманская Е.В.
(подпись) (Ф.И.О. председателя профкома)

Протокол от 10 11 2014 г. № 1

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий детским садом № 7

 Гаффарова Л.Н.
(Ф.И.О. заведующей)

Введено в действие приказом № 10
от 11 2014 г.



Правила внутреннего трудового распорядка

Принято на общем собрании
работников детского сада № 7
Протокол от 10 11 2014 г. № 2

1. Основные положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, являются локальным нормативным актом, разработаны для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 комбинированного вида» Советского района г. Казани (далее Детский сад).

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации по состоянию на 25 января 2014 г, с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Уставом и иными нормативными актами, регулирующими вопросы трудовых отношений.

1.2. Правила регулируют трудовой распорядок работников Детского сада, работающих по трудовому договору.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение результативности труда и качества работы. Они обязательны для исполнения всеми работниками Детского сада.

Каждый работник Детского сада несет ответственность за качество образования детей, за соблюдение трудовой производственной дисциплины.

1.4. Вопросы, связанные с принятием Правил, решаются администрацией Детского сада с учетом мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка Детского сада относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива.

1.8. Каждый работник должен быть ознакомлен с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись.

1.9. Правила вывешиваются для ознакомления работников на стенде Детского сада .

2. Порядок приема перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Детском саду.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в Детском саду, другой – у работника.

2.1.3. Прием педагогических работников на работу производится согласно ст.331 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации:

- паспорт, удостоверяющий личность с указанием регистрации;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- справку об отсутствии судимости;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении по состоянию здоровья;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- при поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить справку с основного места работы.

2.1.5. Прием на работу в Детский сад без предъявления указанных документов не допускается.

2.1.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется Детским садом.

2.1.7. Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством, например, характеристику с прежнего места работы, справку о жилищных условиях и т.д.

2.1.8. Работники Детского сада имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.1.9. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документом об образовании.

2.1.10. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога – психолога.

2.1.11. К педагогической деятельности в Детском саду не допускаются лица, лишенные права заниматься педагогической деятельностью, имеющие или имевшие судимость, которым педагогическая деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям ст.331 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.1.12. Прием на работу оформляется приказом заведующей Детским садом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного с работником трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника заведующая Детским садом обязана выдать работнику надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.13. В приказе должны быть указаны:

- место работы – наименование образовательной организации;
- наименование профессии (должности), на которую принимается работник (в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников образования Российской Федерации, штатным расписанием);
- дата начала работы (и дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

2.1.11. Фактическое допущение к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.1.12. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация Детского сада обязана в 5-тидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.13. Трудовые книжки работников хранятся в Детском саду. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация Детского сада обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.1.14. На каждого работника Детского сада ведется личное дело. Личное дело состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, копии трудовой книжки,

аттестационного листа, выписок из приказов по управлению, отделу образования и Детского сада о назначении, результатах аттестации, перемещения по службе, поощрениях и награждениях, увольнении, должностные инструкции, трудовой договор.

2.1.15. После увольнения работника его личное дело хранится в Детском саду 50 лет с последующей сдачей в соответствующий архив.

2.1.16. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Детского сада обязана:

- ознакомить работника (под роспись) с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом;
- ознакомить работника с Уставом, с Правилами трудового внутреннего распорядка, коллективным договором, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в журналах установленной формы, другими нормативно-правовыми актами Детского сада. По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции заведующей Детским садом. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде в соответствии со ст.64 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Перевод на другую работу.

2.3.1. Перевод работника Детского сада на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством и оформляется приказом.

2.3.2. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст.72 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.3. Об изменении существенных условий труда (изменение количества групп, контингента обучающихся, изменение учебных программ и т.п.) работник должен быть поставлен в известность в соответствии со ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1. Прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по собственному желанию, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 2 недели (14 календарных дней). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам (выход на пенсию по старости, по инвалидности, досрочную трудовую пенсию и другие случаи) администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

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

2.4.5. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

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

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

2.4.8. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 3 дня.

2.4.9. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации Детского сада, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.4.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Увольнение работника – члена профсоюза может осуществляться без согласия профсоюзного комитета по инициативе работодателя до истечения срока трудового договора в следующих случаях:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

2.4.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующей Детского сада. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со ст.140 Трудового кодекса Российской Федерации. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна быть произведена в точном соответствии с формулировкой законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения считается последний день работы.

2.4.12. 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, а также делает роспись об ознакомлении с записью, об увольнении на странице трудовой книжки.

3. Режим деятельности Учреждения, рабочее время и его использование

3.1. В детском саду устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

3.2. Режим работы детского сада:

10,5 часовые группы – с 7 ч. 30 мин до 18 ч. 00 мин.;

12 часовые группы – с 7.00 до 19.00.

График работы сотрудников детского сада утверждается заведующей и согласовывается с профсоюзным комитетом ежегодно на начало учебного года.

3.2. В соответствии ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, для медицинских работников 39 часов в неделю, для музыкальных руководителей 24 часа в неделю, для остальных работников учреждения – 40 часов в неделю.

3.3. Работники Детского сада обязаны явиться на рабочее место за 15 минут до начала рабочего времени. Оканчивается рабочий день работника в зависимости от продолжительности смены.

3.4. Администрация имеет право поставить специалиста, старшего воспитателя на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.6. Для питания всем категориям работников детского сада предоставляется перерыв продолжительностью не менее 1.00 ч., которые в рабочее время не включаются. Прием питания проводится в закрепленном для обеда помещении.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.8. Общие собрания (конференция) работников детского сада проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть.

Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, групповые – не реже четырех раз в год.

Общие собрания (конференции) работников детского сада, заседания педагогического совета должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание не более 1,5 час.

3.9. В соответствии ст.334 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работниками предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

3.10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

3.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в детском саду.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем учетом выборного профсоюзного органа учреждения, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Детского сада и не позднее за две недели до наступления календарного года.

3.13. Предоставление отпуска заведующей Детского сада оформляется приказом отдела образования, другим работникам – приказом по Детскому саду.

3.14. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.15. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

3.16. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

3.17. Замена отпуска денежной компенсацией допускается в соответствии с законодательством.

3.18. Согласно ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

3.20. Работникам, работающим в Детском саду по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

3.21. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

3.22. Педагогическим и другим работникам Детского сада запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание непосредственной образовательной деятельности и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственной образовательной деятельности;
- заменять друг друга без ведома руководства Детского сада;
- оставлять детей без присмотра;
- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, детям до 16-ти лет, отпускать их одних по просьбе родителей;
- хранить в помещениях детского сада легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- употребление при общении ненормативной лексики;
- курить и распивать спиртные напитки в помещении Детского сада;
- приглашать без служебной надобности посторонних лиц в помещения детского сада.

3.23. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с их производственной деятельностью;
- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации детского сада;
- входить в группу после начала занятия, таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель детского сада и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

4. Основные права и обязанности работодателя.

Основные права и обязанности работодателя изложены в ст.22 Трудового кодекса Российской Федерации

4.1. Работодатель имеет право на:

- управление Детского сада и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом, должностной инструкцией настоящими Правилами;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- создание с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- поощрение работников и на применение к ним дисциплинарных мер;
- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации.

4.2. **Работодатель обязан:**

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты детского сада, условия индивидуальных трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать соблюдение работниками Детского сада обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом и настоящими Правилами.
- создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять лучших работников с учетом мнения коллектива, Педагогического совета, Наблюдательного совета, повышать роль морального и материального стимулирования труда.
- способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников.
- обеспечивать участие работников в управлении Детского сада, в полной мере используя собрания коллектива, производственные совещания и различные формы самоуправления; своевременно рассматривать замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности.
- рационально организовывать труд работников Детского сада в соответствии с их специальностью и квалификацией, закреплять за каждым из них определенное место для образовательной деятельности, обеспечивать исправное состояние учебного и игрового оборудования, охрану здоровья и безопасности условия труда.
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно проявлять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива.
- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом и коллективным договором детского сада;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы Детского сада, поддерживать и поощрять лучших работников;
- улучшать условия труда; обеспечивать надлежащее содержание помещений, их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование;
- контролировать соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, противопожарной охране;
- создавать условия для повышения производительности труда, улучшения качества работы, повышать роль морального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;
- обеспечивать систематическое повышение деловой квалификации работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;
- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, установленных Российским законодательством,
- заключать коллективный договор по требованию профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- принимать меры по участию работников в управлении детским садом, укреплять и развивать социальное партнерство;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест.

5. Основные права и обязанности работников.

Основные права и обязанности работника

5.1. Работник имеет право на:

- 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;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 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, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 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 законами способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения 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 счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в

профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- участие в управлении Детского сада.

5.2. Педагогический работник имеет право на:

- самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, методической литературы, учебных пособий и материалов, методов мониторинга знаний обучающихся;
- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года в соответствии со ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- получение досрочной трудовой пенсии, социальные гарантии и льготы;
- дополнительные льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам образовательного учреждения.
- На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок в соответствии ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации .

5.4. Работник обязан:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования Устава Детского сада, правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- выполнять установленные нормы труда;
- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, если они не противоречат существующему законодательству;
- строго соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, владеть навыками безопасного ведения работ, исключая причинение ущерба своему здоровью и здоровью обучающихся;
- содержать свое рабочее место в порядке;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- вести себя достойно, быть всегда внимательным к обучающимся, вежливым с их родителями и членами коллектива, не создавать конфликтных ситуаций;
- соблюдать и охранять права и свободы, уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае во время учебно-воспитательного процесса, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;

- отказаться от выполнения работ в случаях возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья людей, а также при не обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты.

5.5. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности ст.48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» .

5.6. Круг основных обязанностей педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется работодателем исходя из требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также должностных инструкций, положений, утвержденных в установленном порядке.

5.7. Работники Детского сада несут ответственность за жизнь и здоровье вверенных им обучающихся на все время занятий и массовых мероприятий, проводимых как в детском саду, так и за его пределами.

6. Техника безопасности и производственная санитария.

6.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации (Рострудинспекция), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

6.2. Заведующая Детским садом при обеспечении мер по охране труда должна руководствоваться Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования; положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися в системе образования Российской Федерации, и другими нормативными документами МоиН РФ и МоиН РТ по охране труда.

6.3. Все работники Детского сада, включая заведующую, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

6.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных главой VIII настоящих Правил.

6.5. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

6.6. Заведующая Детского сада обязана пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой починенными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

6.7. Руководители, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

7. Социальные гарантии, поощрения за успехи в работе.

7.1 . 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 до полутора лет;
- пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторые категории работников – также пенсиями за выслугу лет.

7.2 . За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- занесение в Книгу почета, на Доску почета;
- предоставление к званию лучшего по профессии.

7.3 За особые трудовые заслуги работники Детского сада представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения Почетных званий, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными для работников образования законодательством.

7.4 Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом. При представлении работников к государственным наградам и Почетным званиям учитывается мнение коллектива Детского сада.

7.5 Поощрения объявляются в приказе по Детскому саду, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.6 При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

7.7 Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, туристические путевки и т.п.)

8. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины работником Детского сада, неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. Работники Детского сада обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

8.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником детского сада норм профессионального поведения или Устава данной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением

случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

8.4. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям

8.5. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены), за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения.

8.6. Помимо оснований, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося.

8.7. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Администрация детского сада имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение коллектива Детского сада или общественной организации.

8.9. Дисциплинарные взыскания на заведующую Детского сада применяются тем органом образования, который имеет право назначения и увольнения этого работника.

8.10. Дисциплинарные взыскания могут применяться администрацией Детского сада и соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав.

8.11. 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.

8.12. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

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

8.13. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.14. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета Детского сада, а председатель профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.15. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

- 8.16. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников.
- 8.17. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.
- 8.18. Администрация Детского сада по своей инициативе или по ходатайству коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший, добросовестный работник.
- 8.19. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.
- 8.20. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.
- 8.21. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины согласно ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.22. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психологического насилия производятся без согласия с профсоюзным органом.
- 8.23. В случае несогласия работника с наложенным на него трудовым взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам детского сада или в суд.

9. Заключительные положения

- 9.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для всех работников Детского сада.

ПРИМЕЧАНИЕ: Правила внутреннего трудового распорядка согласовываются с профсоюзным комитетом, утверждаются заведующим (работодателем) и объявляются каждому работнику под расписку на заседании профсоюзного собрания.

