***Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение***

***«Детский сад № 353 г. Челябинска»***

*454008, г. Челябинск, ул. Островского, 25 Б, тел. 791-28-25*

ИНН 7448015919, ОГРН 1027402543222, [doy353kurch@mail.ru](mailto:doy353kurch@mail.ru)

|  |
| --- |
|  |

Приложение № 1

К Коллективному договору

МБДОУ «ДС №353 г.Челябинска»

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **ПРАВИЛА**  **Внутреннего трудового распорядка**  **МБДОУ «ДС №353 г.Челябинска»** | УТВЕРЖДАЮ  Заведующий МБДОУ «ДС №353 г.Челябинска»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Л. Ларина  «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. |

ПРИНЯТЫ

на общем собрании работников

протокол № 1 от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Челябинск

Разработаны и утверждены в соответствии с требованиями ст.189, 190 Трудового кодекса РФ в целях упорядочения работы МБДОУ «ДС №353 г. Челябинска» и укрепления трудовой дисциплины.

1.Общие положения

1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования взаимоотношений в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательной учреждении «Детский сад № 353 г. Челябинска» (далее – Работодатель).

2. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

3. Работник – физическое лицо, вступивший в трудовые отношения с Работодателем.

2. Порядок приема на работу

4. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с главой 10 ТК РФ.

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

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства или сведения о трудовой деятельности;
* документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
* документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ о наличии педагогического образования, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;
* документы медицинского осмотра (санитарная книжка);
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
* Справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом власти.

6. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру подлежат все лица.

7. В отдельных случаях, с учетом специфики работы и в соответствии с требованием закона при заключении трудового договора может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов.

8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

9. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причине, Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

10. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

11. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового

договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

12. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника с настоящими правилами, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

14. При заключении договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

15. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

16. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

17. Срок испытания для работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя Работодателя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, осуществляемых по инициативе работодателя, последний обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о предстоящих изменениях и о причинах, вызвавших такие изменения.

3. Порядок увольнения (прекращения трудового договора)

19. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя Работодателя. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

20. Расторжение трудового договора в предусмотренных ТК РФ случаях производится с обязательным соблюдением порядка увольнения и при максимальном соблюдении трудовых прав работника.

21. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы, в который работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

4. Права и обязанности работника

22. Работник имеет право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5) 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;

6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

9) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

10) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

11) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

12) участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

14) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

23. Работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, использовать все рабочее время для производительности труда;

2) соблюдать настоящие Правила;

3) соблюдать трудовую дисциплину в течение рабочего дня, который в МБДОУ «ДС №353 г. Челябинска» начинается 7.00 часов и заканчивается в 19.00 часов в соответствии с графиком работы и сменности;

4) своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, быть вежливыми с родителями и членами коллектива, воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

5) соблюдать требования по технике безопасности, правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, производственной охране, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

6) бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, экономно и рационально использовать материальные ресурсы;

7) вести себя достойно, соблюдать правила этики поведения;

8) строго соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей, содержать в чистоте и порядке свое рабочее место;

9) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

10) систематически проходить медицинские обследования.

24. Работнику запрещается:

1) отдавать детей кому-либо (без письменного согласия), кроме родителей (опекунов, законных представителей);

2) изменять по своему усмотрению график сменности;

3) удлинять или сокращать продолжительность занятий с детьми и перерывы между ними;

4) оставлять детей без присмотра;

5) отпускать детей домой одних по просьбе родителей;

6) допускать присутствие в группах посторонних лиц, в том числе других детей;

7) говорить на повышенных тонах, браниться, выражаться нецензурными словами;

8) применять насилие к детям.

5. Ответственность работника. Применение мер взыскания

25. Работник несет установленную законодательством ответственность за сохранность жизни и здоровья детей.

26. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 2 статьи 336 ТК РФ, а также пунктами 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

27. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

28. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

30. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторной проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

31. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, при наложении которого должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

32. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. При отказе работника ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись составляется соответствующий акт.

33. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшения состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

34. Работник несет материальную ответственность как за прямой действенный ущерб, непосредственно причиненный Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

35. Работник, причинивший ущерб Работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ (глава 39) и иными федеральными законами.

36. Работодатель обязан доказать размер причиненного ему ущерба.

6. Права и обязанности работодателя

37. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации, соблюдения Правил,

4) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

5) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

6) принимать локальные нормативные акты;

7) создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

38. Работодатель обязан:

1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3) обеспечивать безопасность и условия труда, отвечающие нормативным требованиям охраны и гигиены труда;

4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5) совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять передовой опыт работы в ДОУ;

6) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

7) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором;

8) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

9) осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

10) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

11) создавать условия, необходимые для нормального развития детей, а также обеспечивающие охрану их жизни и здоровья;

12) проводить противопожарный инструктаж (вводный, первичный и повторный) для изучения Правил пожарной безопасности;

13) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;

14) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

15) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над 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;

16) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

17) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

18) исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

39. Запрещается в рабочее время:

1) отвлекать работников от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью;

2) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

40. На занятиях групп посторонние лица могут присутствовать только с разрешения Работодателя.

41. Входить в помещение во время занятий разрешается только руководителю.

42. Делать замечания по поводу работы во время занятий не разрешается. В случае необходимости такие замечания делаются после занятий в отсутствие детей.

7. Ответственность работодателя

43. За нарушение санитарного законодательства Работодатель несет ответственность в порядке, установленном ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» № 52-ФЗ от 30.03.1999г.

44. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

45. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

46. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающих работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную ТК РФ.

47. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением работника и Работодателя.

48. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

49. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

50. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения Работодателя от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

51. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный им работнику в результате его виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

8. Режим работы (рабочее время и время отдыха)

52. Для работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

53. Продолжительность ежедневной работы:

Старшему воспитателю – 7,2 ч. Начало работы с 8.30 – 16.12 Обед с 12.00 – 12.30, время обеда в рабочее время не входит.

Воспитатели групп общеразвивающей направленности - 7,2 ч. 1 смена с 7.00 – 14.12 2 смена с 11.48 – 19.00 Время обеда не устанавливается, приём пищи вместе с детьми (30 мин.).

Воспитатели групп комбинированной направленности – 5,0 ч. 1 смена с 7.00 – 12.00 2 смена с 12.00 – 17.00 Время обеда не устанавливается, приём пищи вместе с детьми (30 мин.).

Инструктор по физической культуре – 6,0 ч. Начало работы с 8.00 – 14.30 Обед с 12.00 – 12.30, время обеда в рабочее время не входит.

Музыкальный руководитель – 4,8 ч. Начало работы с 8.00 – 12.48 Время обеда не устанавливается. Педагог-психолог - 7,2 ч. Начало работы с 8.00 – 15.42 Обед с 12.00 – 12.30, время обеда в рабочее время не входит.

Учитель-логопед – 4,0 ч. Начало работы с 8.30 – 12.30 Начало работы с 8.00 – 12.00 Время обеда не устанавливается.

Инструктор по гигиеническому воспитанию – 7,8 ч. Начало работы с 8.00 – 16.18 Обед с 12.00 – 12.30, время обеда в рабочее время не входит

Обслуживающий персонал:

Продолжительность ежедневной работы 8 часов

Начало работы с 8.00 – 16.30

Начало работы с 8.00 – 17.00 Обед с 12.00 – 12.30, время обеда в рабочее время не входит.

54. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (Закон «Об образовании», ст. 333 ТК РФ)- не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается с учетом особенностей их труда: для воспитателей –36 часов в неделю, для музыкальных работников - 24 часа в неделю, для инструкторов по физической культуре - 30 часов в неделю, для учителей-логопедов - 20 часов в неделю, для педагога-психолога – 36 часов, для старшего воспитателя – 36 часов. Конкретный объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается согласно тарификации, утверждаемой на учебный год и фиксируемой в их трудовом договоре.

Для инструктора по гигиеническому воспитанию устанавливается 39 – часовая рабочая неделя.

Для остальных работников МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска» – 40 часов в неделю.

55. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

56. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

57. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

58. Продолжительность рабочего времени для педагогического, медицинского и обслуживающего персонала определяется графиком работы, утвержденным руководителем Работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом. График работы должен быть объявлен каждому работнику под роспись.

59. По согласованию отдельного работника и Работодателя может быть установлен режим рабочего времени, который отличается от общих правил. Такой режим устанавливается трудовым договором (приложением к трудовому договору). При этом определяются начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены), перерывы, учетный период. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

60. Ночным сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год. Сторожам устанавливается сменный режим работы, согласно графику сменности, утвержденному руководителем МБДОУ и согласованным с профкомом. При этом продолжительность смен составляет в будние дни – 12 часов (с 19.00 до 07.00), а в общие выходные и нерабочие праздничные дни – 24 часа (с 19.00 до 19.00) после каждой рабочей смены следует два выходных дня. С графиком сменности ночные сторожа знакомятся под подпись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

61. Выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

62. Воспитателям и младшим воспитателям запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника воспитатель заявляет об этом руководителю или лицу, его замещающего, которые примут меры и заменят другим работником.

63. Воспитателям и другим работникам, которые остались с детьми, запрещается оставлять детей без присмотра.

64. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка установленной продолжительностью в календарных днях. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем и согласованным с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, отпуск предоставляется в удобное время. Данные работники должны подать заявление на отпуск не позднее, чем за 7 дней до его начала. По соглашению между сотрудником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, то есть на субботу и воскресенье.

65. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Педагогическим работникам, работающим полный рабочий день с воспитанниками, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью:

заместителю заведующего по УВР - 42 календарных дня,

педагогическим работникам групп общеразвивающей направленности – 42 календарных дня,

педагогическим работникам групп комбинированной направленности – 56 календарных дней;

инструктору по физической культуре – 42 календарных дня,

музыкальному руководителю – 42 календарных дня,

учителю – логопеду – 56 календарных дней,

инструктору по гигиеническому воспитанию – 28 календарных дней,

остальным категориям работников - 28 календарных дней.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

Исчисление продолжительности отпуска, пропорционально проработанному времени,

допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

66. Работодатель обязуется:

1) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

* с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ – 3 дня;
* неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня

2) предоставлять работникам организации дополнительный оплачиваемый отпуск по следующим причинам:

* бракосочетание работника - три рабочих дня;
* бракосочетание детей - один рабочий день;
* родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
* смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
* переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
* проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
* работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал.

в соответствии со ст.128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году.

9. Поощрения за труд

67. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

1) объявление благодарности;

2) выдача премии;

3) награждение ценным подарком;

4) награждение Почетной грамотой;

5) награждение нагрудным знаком.

10. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

68. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

67. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

11. Медицинские осмотры, личная гигиена

68. Работники проходят профилактические медицинские осмотры и соблюдают личную гигиену в соответствии с «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях».

69. Работодатель обеспечивает:

1) наличие в учреждении Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;

2) выполнение требований правил и норм всеми работниками;

3) организацию производственного и лабораторного контроля;

4) необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм;

5) прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;

6) своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;

7) исправленную работу технологического, холодильного и другого оборудования;

8) наличие аптечек для оказания первой медицинской помощи и их своевременное пополнение;

70. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных правил.

12. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

71. При выполнении своих трудовых обязанностей работник должен иметь опрятный вид, чистую одежду и обувь.

72. Запрещается:

1) уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения;

2) курить в местах, где в соответствии с требованиями безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;

3) вести длительные личные телефонные разговоры;

4) приносить с собой и употреблять алкогольные напитки, наркотические вещества, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

73. Работники независимо от должностного положения обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношении между собой, так и при отношениях с детьми и посетителями.

74. Устанавливается правило обращаться друг к другу по имени, отчеству и на «Вы».

75. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники, включая вновь принимаемых на работу. Все работники, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие правила.

13. Дисциплина труда

76. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

77. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.