

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МКДОУ №16 г. Кирова
_____ О.Г. Попыванова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МКДОУ №16 г. Кирова
_____ Н.Г. Ефимова
Приказ № 45 –о/д от 03.05.2024 г.

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол №2 от 03.05.2024 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16» города Кирова
(новая редакция)

г. Киров
2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту - Правила) разработаны в соответствии с ст.ст. 65, 66.1, 81, 84, 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) в целях упорядочения работы муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16» города Кирова.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст. ст. 21, 22 ТК РФ, устанавливают взаимные правила и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Настоящие Правила – это локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (эффективного контракта), режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила способствуют эффективной организации работы коллектива МКДОУ № 16 г. Кирова (далее – Учреждение), укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Под Работодателем в настоящих Правилах подразумевается Учреждение, представленное в лице заведующего, действующего на основании Устава Учреждения.

1.5. Под Работниками в настоящих Правилах понимается работник, состоящий в трудовых отношениях с Учреждением на постоянной основе, по совместительству или временно.

1.6. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка и разместить на официальном сайте учреждения.

1.7. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующий Учреждения.

1.8. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения, в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

1.9. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах (эффективных контрактах).

2. Прием и увольнение работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) о работе в данном образовательном учреждении.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме (ст. 7 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) хранится в учреждении, другой – у работника.

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

2.3.1. Паспорт (или другой документ, удостоверяющий личность), паспорт - основной документ, удостоверяющий личность гражданина РФ на территории РФ. Для иностранных граждан таким документом является документ, удостоверяющий право иностранного гражданина на постоянное проживание в Российской Федерации в соответствии с федеральным законом, регулирующим правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации (ст. 65 ТК РФ).

2.3.2. Бумажную трудовую книжку и (или) если работник сделал выбор в пользу электронной версии, то сведения о трудовой деятельности (ст. 65, 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

2.3.2.1. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 г., осуществляется в соответствии со ст. 66.1 Трудового кодекса РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются (ст.66.1 ТК РФ).

2.3.3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

2.3.4. Свидетельство о постановке на учет физического лица в налоговом органе (ст.65 ТК РФ).

2.3.5. Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 ТК РФ, закон «Об образовании»).

2.3.6. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники) в соответствии с ТХК (требованиями) или Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.3.7. Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.3.8. Справка УМВД России по Кировской области о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

2.4. В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора (эффективного контракта) дополнительных документов.

2.5. Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается.

2.6. Лица, поступающие по внешнему совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют заверенную копию трудовой книжки и справку с места основного места работы. Совместителям выплата за стаж работы, устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в данном учреждении.

2.7. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

2.7.1. На имя руководителя учреждения оформляется заявление кандидата.

2.7.2. Составляется и подписывается трудовой договор (эффективный контракт).

2.7.3. Прием на работу оформляется приказом заведующего на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под подпись (ст. 68 ТК РФ).

2.7.4. Фактическим допущение к работе считается после заключения трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 61 ТК РФ).

2.7.5. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель образовательного учреждения обязан не позднее пятидневного срока сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

2.7.6. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.7.7. На каждого работника Учреждения ведется личное дело, состоящее из выписки из приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.

2.7.8. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора (эффективного контракта).

2.7.9. Вносится запись в трудовую книжку.

2.8. При приеме на работу:

2.8.1. Разъяснить права и обязанности работника.

2.8.2. При приеме работник должен быть ознакомлен под подпись с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими правилами и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре (эффективном контракте).

2.8.3. При заключении трудового договора (эффективного контракта) впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в Учреждении.

2.8.4. Сведения о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31.12.2020, формируются в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц оформляются только в электронном виде.

2.8.5. Трудовые книжки хранятся у работодателя, как документы строгой отчетности наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.8.6. Трудовая книжка заведующего хранится в департаменте образования администрации города Кирова.

2.8.7. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель знакомит ее владельца под подпись в личной карточке.

2.8.8. Работодатель вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

2.8.9. Личное дело работника хранится в Учреждении, в том числе и после увольнения 50 лет (Приказ Минкультуры РФ от 25.08.2010 N 558).

2.8.10. О приеме работника в Учреждение делается запись в Журнале регистрации приказов по личному составу.

2.9. Отказ в приеме на работу

2.9.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации Учреждения, поэтому отказ администрации в заключение трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

2.10. Перевод на другую работу

2.10.1. Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу. Такой перевод допускается только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

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

2.10.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. ст. 72, 74 ТК РФ. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде.

2.11. В связи с изменениями в организации работы учреждения (изменения режима работы, количества групп, введения новых форм воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должности и другие. Об этом работник должен быть поставлен в

известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений (ст. 73 ТК РФ).

2.12. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.13. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на неопределенный срок (не более 5 лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.14.1. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо несоответствия занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и с учетом мотивированного мнения общего собрания коллектива.

2.14.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ч. 2 ст. 179 ТК РФ в ред. ФЗ от 07.10.2022 № 376-ФЗ, распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022).

2.15. Трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией учреждения лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.16. Прекращение трудового договора

2.16.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренных законодательством (гл. 13 ТК РФ).

2.16.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

2.16.3. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель может расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) в срок, о котором просит работник.

2.16.4. Независимо от причин прекращения трудового договора (эффективного контракта) руководитель Учреждения обязан:

2.16.5. Издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК, послужившей основанием прекращения трудового договора (эффективного контракта).

2.16.6. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

2.17. Работодатель обязан:

2.17.1. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника;

2.17.2. Если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не ведется трудовая книжка работника, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя));

2.17.3. Днем увольнения считается последний день работы;

2.17.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства;

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

2.18. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (гл.55 ст. 351.7 ТК РФ).

2.19. Срочный трудовой договор, который истек в период службы работника по мобилизации, контракту или добровольного выполнения задач Вооруженных сил РФ, при возврате сотрудника на работу возобновляется. Продолжительность возобновления равна остатку срока действия договора на день, когда его приостановили, в соответствии с Федеральным законом от 04.08.2023 №471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации».

2. 20. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Основные обязанности администрации

3.1. Работодатель Учреждения обязан:

3.1.1. Обеспечить соблюдение Устава учреждения и правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора и Коллективного договора.

3.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.1.3. Контролировать соблюдение работниками обязанностей, возложенных на них Уставом, настоящими правилами, должностными инструкциями.

3.1.4. Своевременно предоставлять отпуска работникам учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком.

3.1.5. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда.

3.1.6. Своевременно выплачивать заработную плату работникам учреждения в денежной форме, два раза в месяц, путем перечисления на банковский счет. Сроки выплаты заработной платы: 29 число месяца – выплата за первую половину месяца, 14 число следующего месяца - выплата за вторую половину месяца. Заработную плату за декабрь текущего года работники получают 30 числа текущего месяца – выплата за первую половину месяца, 15 января следующего года – выплата за вторую половину месяца.

3.1.7. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.1.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.1.9. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

3.1.10. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.1.11. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.1.12. Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

3.1.13. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

3.1.14. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников Учреждения и детей.

3.1.15. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы.

3.1.16. Организовать контроль над качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.1.17. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы Учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.1.18. Знакомить сотрудников в трехдневный срок с Постановлениями об обращении взыскания на заработную плату Управления Федеральной службы судебных приставов по Кировской области.

3.1.19. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством РФ.

3.1.20. Выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Кировской области и локальными актами Учреждения.

3.2. Работодатель Учреждения имеет право:

3.2.1. Заключать, изменять и расторгать настоящий эффективный контракт с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.

3.2.3. Премировать и поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

3.2.4. Осуществлять контроль за деятельностью Работника, требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.2.5. Проводить аттестацию Работника с целью оценки уровня его квалификации и соответствия занимаемой должности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2.7. Перемещать Работника для выполнения своих трудовых обязанностей в другое структурное подразделение учреждения без изменения его трудовой функции и в соответствии с его квалификацией.

3.2.8. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2.9. Изменять и расторгать Трудовой договор в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.2.10. Совершать иные действия, предусмотренные действующим законодательством.

4. Основные обязанности и права работников

4.1. Работники Учреждения обязаны:

4.1.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения, соответствующие должностные инструкции.

4.1.2. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации Учреждения, не отвлекать других работников от выполнения трудовых обязанностей.

4.1.3. Проявлять заботу о воспитанниках учреждения, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положения в семьях.

4.1.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и правила пожарной безопасности.

4.1.5. Обеспечивать оперативное извещение заведующего МКДОУ №58 о каждом несчастном случае, принимая соответствующие меры по оказанию первой доврачебной помощи.

4.1.6. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.1.7. Систематически повышать свою квалификацию.

4.1.8. Беречь имущество учреждения, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.

4.1.9. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с коллегами, родителями воспитанников учреждения.

4.1.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.1.11. Предоставлять Работодателю в случае изменения персональных данных, необходимых Работодателю в связи с трудовыми отношениями, документы об их изменении в течение 14 календарных дней с момента выдачи соответствующих документов.

4.1.12. Принимать меры к предотвращению коррупционных проявлений и противодействию коррупции.

4.1.13. Приходить на смену за 10 мин до начала рабочего дня.

4.1.14. В случае неявки на работу по болезни, известить администрацию, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в день выхода на работу

4.1.15. Администрация ДОО организует учет рабочего времени и его использования всеми сотрудниками ДОО. В случае неявки на работу по болезни работник обязан незамедлительно известить об этом администрацию, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.1.16. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.2. Воспитатели учреждения обязаны:

4.2.1. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1.1. – 4.1.14).

4.2.2. Нести ответственность за жизнь, физическое психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила; отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования медперсонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях учреждения и на детских прогулочных участках.

4.2.3. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения; проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета; уважать родителей, видеть в них партнеров.

4.2.4. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медицинской сестре, заведующему.

4.2.5. Сдавать смену лично второму воспитателю, детей передавать по списку.

4.2.6. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, различные виды театрализованной деятельности.

4.2.7. Участвовать в работе педагогических советов учреждения, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

4.2.8. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять развивающую предметно-пространственную, наглядную педагогическую агитацию, стенды.

4.2.9. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении учреждения.

4.2.10. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством старшей медицинской сестры и старшего воспитателя.

4.2.11. Работать в тесном контакте со вторым педагогом и помощников воспитателя в своей группе.

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

4.2.13. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.2.14. Представлять и защищать права ребенка перед администрацией, советом и другими инстанциями.

4.2.15. Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.

4.2.16. Готовить детей к поступлению в школу.

4.3. Работники Учреждения имеют право на:

4.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.3.2. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

4.3.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации Работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы, в зависимости от 10 результатов работы, а так же заинтересованности Работника в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, повышения качества оказываемых услуг.

4.3.4. Отдых, обеспечиваемый установлением соответствующей продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

4.3.5. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации и аттестацию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.3.6. Свободный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы в соответствии с общеобразовательной программой, утвержденной организацией.

4.3.7. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

4.3.8. На совмещение профессий (должностей).

4.3.9. Проявлять творчество и инициативу.

4.3.10. Быть избранным в органы самоуправления.

4.3.11. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации Учреждения, детей и родителей.

4.3.12. Обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.

4.3.13. На материальное и моральное поощрение по результатам своего труда.

4.3.14. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном настоящим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5. Рабочее время и его использование

5.1. В Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

5.2. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам детского сада устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка детского сада, а также учебным расписанием и должностными

обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

5.4.1. Педагогическим Работникам Учреждения:

- 36 - часовая рабочая неделя - старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу;

- 30 - часовая рабочая неделя - инструктору по физической культуре;

- 24 - часовая рабочая неделя - музыкальному руководителю;

- 20 - часовая рабочая неделя - учителю – логопеду.

5.4.2. Медицинскому Работнику: старшей медицинской сестре

- 39 - часовая рабочая неделя

5.5. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой, менее чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

5.5.1. По соглашению между работником и администрацией Учреждения;

5.5.2. По просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана установить им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

5.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам Учреждения оговаривается в трудовом договоре (эффективном контракте).

5.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего, возможны только по взаимному согласию сторон.

5.8. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается.

5.9. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

5.9.1. Временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ), например для замещения отсутствующего педагога (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

5.9.2. Простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя;

5.9.3. Восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

5.9.4. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается заведующим Учреждения с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических объединениях, педсоветах и др.) до ухода работника в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.11. При проведении тарификации педагогов на начало нового финансового года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом заведующего.

5.12. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией Учреждения с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.13. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах.

5.14. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала определяется графиком сменности,

составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается заведующим Учреждения.

5.15. В графике указываются часы работы, и перерывы для приема пищи. Порядок и время приема пищи устанавливаются заведующим Учреждения. Продолжительность рабочего времени – 8 часов в день; обеденный перерыв в рабочее время не включается.

5.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу заведующего Учреждения.

5.17. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по согласию сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.18. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника, во время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.19. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

6. Время отдыха и его использование

6.1. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который не входит в расчёт рабочего времени и не оплачивается Работодателем. Перерыв для отдыха и питания не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Работник имеет право использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

6.1.1 Педагогическим Работникам Учреждения, а именно воспитателям групп (в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»), выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Им обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно вместе с воспитанниками.

6.1.2. Установить особенность в предоставлении времени для отдыха и приема пищи:

6.1.2.1. В соответствии со статьей 108 Трудового Кодекса Российской Федерации Работникам Учреждения, работающим в должности - сторожа (вахтера), младшего воспитателя, помощника воспитателя, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (не более 20 минут).

6.1.2.2. Установить регламентированные перерывы для кратковременного отдыха в течение рабочего дня (смены) следующим работникам по должностям:

- делопроизводитель (специалист по кадрам) через час непрерывной работы (без чередования работы) продолжительностью не менее 15 минут (СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03)

- дворник (работникам, выполняющим работы на открытом воздухе в холодный период года) продолжительностью не менее 10 минут через каждый час работы (ст. 109. ТК РФ). Регламентированные перерывы для кратковременного отдыха включаются в рабочее время и подлежат оплате.

6.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией Учреждения с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

6.3. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всей работников под подпись.

6.4. Распределение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год допускается только с согласия работника.

6.5. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу заведующего Учреждением. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть

предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

6.6. Ежегодно отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ).

6.7. 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 заведующим Учреждения по согласованию с непосредственным руководителем Работника.

6.8. По письменному заявлению отпуск должен быть перенесен в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед

6.9. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 18 лет, если младшему нет 14 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

6.10. Привлечение к сверхурочной работе или работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работника, являющегося родителем, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, в случае, если второй родитель мобилизован или проходит службу по контракту (ч. 3 ст. 259 ТК РФ) возможно только при соблюдении работодателем порядка, предусмотренного ч. 2 ст. 259 ТК РФ.

7. Организация и режим работы учреждения

7.1. Администрация Учреждения привлекает работников к дежурству в рабочее время. График дежурств составляется на учебный год и утверждается руководителем.

7.2. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

7.3. Заседания педагогического совета проводятся не реже 2 раз в год.

7.4. Все заседания проводятся в не рабочее время и не должны продолжаться более 2 часов, родительские собрания – более полутора часов.

7.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

7.5.1. Изменять по своему усмотрению сетку занятий и график работы;

7.5.2. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

7.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать в учреждении, только по согласованию с администрацией.

7.7. Не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

- 7.8. В помещениях учреждения запрещается:
- 7.8.1. Находиться в верхней одежде и головных уборах.
 - 7.8.2. Громко разговаривать и шуметь в коридорах.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 ТК РФ):

- 8.1.1. Объявление благодарности.
- 8.1.1. Премирование.
- 8.1.1. Награждение почетной грамотой.
- 8.1.1. Представление к званию лучшего по профессии.

8.2. Поощрения объявляются в приказе по ДООУ, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

8.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

9. Трудовая дисциплина

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

9.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

9.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников детского сада, перечисленные выше), администрация в праве применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- 9.3.1. Замечание.
- 9.3.2. Выговор.
- 9.3.3. Увольнение по соответствующим основаниям.

9.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания. Так, согласно закону РФ «Об образовании» (п.3 ст. 56) помимо оснований прекращения трудового договора (эффективного контракта) по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника детского сада по инициативе администрации этого являются:

9.4.1. Повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного Учреждения;

9.4.2. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника;

9.4.3. Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

9.5. Администрация Учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

9.6. При увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины учитывается наравне с дисциплинарными взысканиями.

9.7. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

9.8. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

9.9. Взыскание должно быть наложено администрацией Учреждения в соответствии с его Уставом.

9.10. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

9.11. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

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

9.13. В соответствии со ст. 55 (пп. 2.3) ТК РФ дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения или Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

9.15. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.16. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обязательств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

9.17. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку (ст. 193 ТК РФ).

9.18. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины. В случаях несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам детского сада или в суд.

9.19. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

10. Техника безопасности и производственная санитария

10.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами.

10.2. Заведующий Учреждения при обеспечении мер по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности должен руководствоваться Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ», принятый Государственной Думой от 23.06.1999 г. № 181 ФЗ (ст. 14) и Приказом Министерства образования РФ от 14.08.2001 г. № 2953 «Об утверждении отраслевого стандарта «Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе Министерства образования России».

10.3. Все работники включая заведующего и его заместителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

10.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных ст. 219, 220, 221, 225, 228, 419 ТК РФ.

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

10.6. Заведующий Учреждения обязан пополнять предписания по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.