


Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад №9»
Бутурлиновского муниципального района Воронежской области
(МКДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №9»)

397500 Россия, Воронежская обл., Бутурлиновский р-н, г. Бутурлиновка, ул. Ленина, д. 283

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МКДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад №9»

 Е.А. Колесникова

УТВЕРЖДАЮ:

Приказом от 16.01 2015 года
№ 1



Заведующий МКДОУ «Центр
развития ребенка – детский
сад №9»
Н.Н. Буркова

« 16 » января 2015 г.

« 16 » января 2015 г.

Протокол от 16.01 2015 года
№ 1

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Приняты общим собранием трудового коллектива « 16 » января 2015 года

г. Бутурлиновка

2015 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в Учреждении и распространяются на работников, руководителя, администрацию. Правила определяют порядок приема и увольнения работников, трудовой распорядок в Учреждении (режим труда и отдыха), устанавливают обязательные для всех работников правила поведения, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.2. Все вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются руководителем в пределах своей компетенции, а в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 190 ТК РФ). Все изменения и дополнения вносятся в Правила в таком же порядке.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в Учреждении.

1.5. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения являются приложением № 1 к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме. Содержание трудового договора определяется ст. 57 ТК РФ. Форма трудового договора по образовательному учреждению принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. Трудовой договор (Приложение №1 к Правилам) составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается руководителем учреждения и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. При утрате работником своего экземпляра трудового договора по его просьбе выдается надлежаще заверенная копия.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (предъявляется справка с основного места работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории) ;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (дипломы, аттестаты, удостоверения, свидетельства) - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Учреждении.

При приеме на работу, требующую обязательного, предварительного медицинского осмотра, предъявляется также медицинская справка установленного образца.

2.4. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст. 331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.5. Прием на работу (ст. 68 ТК РФ) оформляется приказом руководителя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия указанного приказа.

2.6. Трудовой договор с работником Учреждения может заключаться (ст.58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор в Учреждении заключается (ст. 59 ТК РФ);

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту,
- а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.

На всех работников, проработавших в Учреждении свыше пяти лет, ведутся трудовые книжки, если работа в этом Учреждении является для работника основной.

2.7. При приеме на работу работодатель обязан:

- разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, Коллективным договором, должностной инструкцией, условиями оплаты труда;

- провести инструктаж по охране труда, противопожарной безопасности, требованиями безопасности жизнедеятельности детей, санитарии.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условия установления, порядок прохождения, срок испытания определяются ст. 70 ТК РФ.

Процедура, проводимая по результатам испытания при приеме на работу, определена ст. 71 ТК РФ.

2.9. Перевод на другую работу допускается с письменного согласия работника (ст. 72.1. ТК РФ).

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме (ст. 72.2), работник может быть временно переведен на другую работу в Учреждении на срок до одного года. В случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными части второй статьи 72.2. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, изложенных в данном пункте Правил, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.10. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу в другое Учреждение. При этом трудовой договор по месту работы в Учреждении прекращается (п. 5 ст. 77 ТК РФ).

2.11. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ)

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ), выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия руководитель обязан перевести на другую имеющуюся в Учреждении работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа в Учреждении отсутствует, то руководитель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии в Учреждении соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 части 1 ст. 77 ТК РФ

2.13. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в образовательном учреждении.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

2.14. Работодатель (ст. 76 ТК РФ) обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Руководитель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.15. Прекращение трудового договора допускается только по основаниям, в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

2.16. Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и ст.81 ТК РФ)
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 75 ТК РФ)
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 ст. 74 ТК РФ)
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие в образовательном учреждении соответствующей работы (части 3 и 4 ст.73 ТК РФ)
- 9) и другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.17. Основаниями для увольнения педагогического работника Учреждения по инициативе администрации являются:

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

2.18. Общий порядок оформления прекращения трудового договора определен ст. 84.1 ТК РФ:

- прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.
- с приказом работодателя о прекращении трудового договора работник знакомится под роспись.
- работник обязан вернуть все полученные им для выполнения трудовой функции материальные ценности, документы, иное имущество Учреждения.
- по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.
- днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ сохранялось место работы (должность).
- в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет (ст. 140 ТК РФ)

- по письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ
- в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

2.19. При прекращении трудового договора выплачивается вся сумма, причитающаяся работнику от Учреждения (заработная плата, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск).

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Основные права и обязанности работника определены ст. 21 ТК РФ.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, настоящими Правилами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации не реже 1 раза за пять лет;
- право на вступление в первичную профсоюзную организацию образовательного учреждения для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник Учреждения обязан:

- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников Учреждения, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, выполнять требования медицинского персонала;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщить руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества образовательного учреждения;
- быть всегда внимательными к воспитанникам, вежливыми с их родителями и членами коллектива;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно использовать электроэнергию, тепло и воду;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.3. Педагогические работники Учреждения так же обязаны:

- нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий, мероприятий, организуемых Учреждением. Обо всех случаях травматизма воспитанников обязаны немедленно сообщить администрации Учреждения.
- строго соблюдать трудовую дисциплину, отвечать за воспитание и обучение детей, выполнять требования мед. персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках.
- выполнять договор с родителями воспитанников, сотрудниками с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, уважать родителей, видеть в них партнеров.
- следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре, заведующему.
- готовить детей к поступлению в школу, соответственно образовательной программе Учреждения.

-неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, слайды диапозитивы, различные виды театра.

- участвовать в работе педагогических советов Учреждения, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.

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

- в летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке Учреждения под непосредственным руководством врача, старшей медсестры, старшего воспитателя.

- работать в тесном контакте со вторым педагогом и помощником воспитателя в своей группе.

- 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.

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

- защищать и представлять права ребенка перед администрацией, советом и другими инстанциями.

- допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

Основные права и обязанности руководителя и администрации Учреждения определены ст. 22 ТК РФ.

4.1. Руководитель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

- принимать локальные нормативные акты, в случаях предусмотренных ТК РФ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Руководитель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять выборному профсоюзному органу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов 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;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 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 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Руководитель Учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье воспитанников и работников во время пребывания их в Учреждении и участия в общих мероприятиях различного уровня.

5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (норма часов работы за ставку заработной платы)

5.1. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени:

5.1.1. Для педагогических работников (ст. 333 ТК РФ) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»

педагогическим работникам образовательного учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

- педагогу-психологу,
- старшему воспитателю,
- воспитателям дошкольного образовательного учреждения;

24 часа в неделю:

- музыкальному руководителю;

30 часов в неделю:

- инструктору по физической культуре

20 часов в неделю:

- учителям-логопедам;

5.1.2. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более **39 часов**.

5.1.3. Для руководителя Учреждения, его заместителей и других штатных работников, не указанных в пунктах 5.1. - 5.2., продолжительность рабочего времени **40 часов** в неделю (норма часов за ставку заработной платы).

6. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

6.1. Режим работы Учреждения установлен Учредителем, исходя из потребностей семьи и возможностей финансирования дошкольного образовательного Учреждения, и является следующим:

- рабочая неделя - пятидневная;
- длительность работы – 12 часов;
- ежедневный режим работы с 7 час. 00 мин. до 19 час.00 мин;
- нерабочие дни: суббота, воскресенье, а так же праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации;
- предпраздничные дни: с 7 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин.

Прием детей с 7.00 до 8.00 часов; уход детей с 17.00 до 19.00 часов.

Начало занятий в 9.00 часов.

6.2. Образовательное учреждение работает в едином циклическом режиме:

- планерки с коллективом проводятся один раз в неделю,
- педсоветы проводятся один раз в квартал,
- количество педагогических советов определяется годовым планом работы Учреждения, но не реже одного раза в год. Все заседания проводятся, согласно Единому квалификационному справочнику, утвержденному 26.08. 2010 года приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 761
- собрания родителей проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год (не более 1,5 часа);

- общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в календарный год;
- продолжительность мероприятий – не более 2-х часов.

6.3. Режим работы руководителя Учреждения является особым режимом ненормированного рабочего дня.

6.4. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается путем работы Учреждения в течение 12 часов в день.

Продолжительность рабочего времени в неделю для воспитателей определяется их нагрузкой по тарификации и регламентируется в рабочие дни графиком сменности.

6.5. Режим рабочего времени педагога - психолога в пределах 36-часовой рабочей недели определяется графиком работы с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

6.6. Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками.

6.7. Периоды отмены воспитательно-образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены воспитательно-образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период отмены воспитательно-образовательного по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

Режим рабочего времени всех работников в периоды отмены воспитательно-образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям регулируется локальными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера.

6.8. Рабочее время музыкального работника, логопеда, инструктора по физической культуре и других специалистов Учреждения определяется расписанием занятий.

6.9. Продолжительность рабочего времени для младшего обслуживающего персонала, рабочих определяется графиком, составленным заведующим Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждается руководителем образовательного учреждения.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.10. Работники, для которых установлен суммированный учет (учетный период – год) рабочего времени (сторожа), привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Время этой работы включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы.

6.11. Работникам, для которых установлено дежурство, запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случаях неявки сменщика работник обязан поставить в известность администрацию Учреждения. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником.

6.12. Продолжительность рабочего времени для педагогических и других работников устанавливается расписанием занятий, графиками работы, графиком сменности, определенными заведующим с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

6.13. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

6.14. Запрещается в рабочее время:

- а) заниматься деятельностью, непосредственно не связанной с работой, выполнять общественные поручения и проводить разного рода мероприятия, не связанные с деятельностью Учреждения (кроме случаев, когда законодательством предусмотрена возможность выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время);
- б) оставлять рабочее место в целях, не связанных с выполнением должностных обязанностей. Работник может отсутствовать на работе только с предварительного согласия руководителя (его заместителя);
- в) употреблять спиртные напитки, наркотические и токсические вещества. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе);
- г) курить в здании и на территории детского сада;
- д) громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- е) находится в верхней одежде и головных уборах.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.2. В течение рабочего дня (ст. 108 ТК РФ) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются графиком работы.

7.3. Всем работникам предоставляются два выходных дня. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.4. Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации определены в ст. 112 ТК РФ.

7.5. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Условия и порядок привлечения работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни определены в ст. 113 ТК РФ.

7.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска (ст. 114 ТК РФ) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Порядок продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска определяется ст. 124 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала, путем издания приказа о предоставлении отпуска.

По соглашению между работником и руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года. Условия и порядок разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыва из отпуска определяется ст. 125 ТК РФ.

Часть одного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Условия и порядок замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией определяется ст. 126 ТК РФ.-

8. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы, новаторство, инициативу, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;

- г) награждение почетной грамотой;
- д) представление к званию лучшего по профессии.

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

8.2. Поощрения применяются руководителем Учреждения самостоятельно или по представлению администрации Учреждения, выборного профсоюзного органа.

8.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения трудового коллектива. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку.

8.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть предоставлены к государственным наградам в предусмотренном законодательством порядке.

Сведения о награждениях за успехи в работе вносятся в трудовую книжку.

8.5. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, руководитель имеет право (ст. 192 ТК РФ) применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (п.п. 5, 6, 9 и 10 ст. 81 ТК РФ).

9.2. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктом 5,6 части первой статьи 81:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а так же в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появление работником на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества;

г) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

пунктом 1 статьи 336 ТК РФ:

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

а так же пунктом 7, 8 части первой статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы при исполнении им трудовых обязанностей.

9.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава данного Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе.

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

9.5. До применения дисциплинарного взыскания руководитель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение об этом составляется соответствующий акт, который подписывается не менее, чем двумя работниками Учреждения - свидетелями такого отказа.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.6. Работник не может подвергнуться дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания руководитель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

9.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы или ином).

9.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

9.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.10. Право применять дисциплинарные взыскания имеет руководитель Учреждения. В отсутствие руководителя дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, исполняющим его обязанности.

Должностные лица, в подчинении которых находятся работники, обязаны своевременно доводить до сведения руководителя Учреждения факты совершения дисциплинарных проступков.

9.11. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, степень вины работника.

9.12. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Аналогично составляется акт и при невозможности своевременно ознакомить работника с приказом (например, в виду его отсутствия на работе).

9.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд общей юрисдикции).

9.14. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его применения по собственной инициативе руководителя, по просьбе самого работника, ходатайству выборного профсоюзного органа.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКА

10.1. Руководитель несет перед работником материальную ответственность, если в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) его должностных лиц работнику причинен ущерб.

10.2. Руководитель возмещает работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, и в частности:

- незаконного отстранения от работы (недопущения к работе);
- незаконного увольнения или перевода на другую работу;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения;
- других случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.3. Работодатель возмещает ущерб, причиненный имуществу работника по его вине. Решение о возмещении ущерба принимается в десятидневный срок после направления руководителю заявления о возмещении ущерба.

Приложение №1 к правилам внутреннего трудового распорядка

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

« ___ » _____ 201__ года

№ _____

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад №9» Бутурлиновского муниципального района Воронежской области, расположенное по адресу: 397500, Россия, Воронежская область, Бутурлиновский район, город Бутурлиновка, улица Ленина, 283, именуемое в дальнейшем – Работодатель, в лице заведующего Бурковой Надежды Николаевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемая в дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. Предмет трудового договора

1.1. Настоящий договор регулирует трудовые отношения между Работодателем и Работником.

1.2. Работодатель предоставляет работу по должности _____

1.3. Договор является: договором по основной работе (договором по совместительству)

1.4. Дата начала работы является « ____ » _____ 201 ____ год.

1.5. Заключая настоящий Договор, Работник принимает во внимание, что Учреждение является некоммерческой организацией.

Тип – дошкольное образовательное учреждение. Вид - детский сад.

1.6. Исполняя свои непосредственные трудовые обязанности в соответствии с настоящим Договором, Работник будет исходить из Устава Учреждения, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка.

II. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право:

- На изменение и расторжение настоящего договора в порядке и на условиях установленных действующим законодательством.
- На своевременную и в полном объеме оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- Пользоваться социальными гарантиями и льготами, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и настоящим трудовым Договором.

2.2. Работник обязан:

- Выполнять своевременно и точно свои трудовые обязанности в соответствии со своей профессией, специальностью, квалификацией; руководствоваться законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Работодателя, уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и настоящим трудовым договором.
- Обеспечивать выполнение предусмотренной лицензией Учреждения образовательной деятельности и реализации Учреждением в полном объеме образовательных программ.
- Обеспечить охрану жизни и здоровья воспитанников в период пребывания в Учреждении, согласно инструкции «Об охране жизни и здоровья детей», содержащихся в Законе РФ «Об образовании».
- Организовывать жизнедеятельность воспитанников, осуществлять их воспитание, создавать условия их социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации.
- Организовывать выполнение воспитанниками режима дня, обучение навыкам по самообслуживанию, соблюдение ими требований охраны труда, техники безопасности.
- Взаимодействовать с родителями воспитанников (законными представителями).
- Своевременно и точно исполнять распоряжения, приказы заведующего.
- Немедленно информировать администрацию обо всех изменениях в состоянии помещений и оборудования, создающих опасность; о состоянии детей в случаях, угрожающих их жизни и здоровью; бережно относиться к имуществу Работодателя,

оповещать Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять обусловленную трудовым договором работу.

- Обеспечивать выполнение требований законодательства Российской Федерации по гражданской обороне и мобилизационной подготовке.
- Проходить регулярное медицинское обследование.
- Не разглашать сведения, составляющие государственную или служебную тайну, ставшие известными ему, в связи с исполнением своих должностных обязанностей.
- Иные обязанности предусмотренные Уставом, ТК РФ и типовым положением.
- В случае изменения персональных данных предоставлять соответствующие документы Работодателю.

III. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- Требовать от Работника добросовестного выполнения должностных обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, и иных обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Уставом Учреждения.
- В период действия трудового договора проводить аттестацию Работника с целью оценки уровня его профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности.
- Принимать решения о направлении Работника в служебные командировки.
- Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- Поощрять Работника за эффективную работу Учреждения.

3.2. Работодатель обязан:

- Создавать условия безопасного труда. Предоставить рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.
- Уведомлять Работника об изменении определенных сторонами условий настоящего трудового договора, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме, не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Выполнять условия настоящего договора, Коллективного договора и требования Трудового Кодекса Российской Федерации.
- Соблюдать законодательство Российской Федерации, иные нормативные правовые акты, условия настоящего трудового договора.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работнику устанавливается _____ часовая рабочая неделя с выходными днями в соответствии с режимом работы образовательного учреждения (согласно Устава) и перерывами для отдыха и питания в установленном правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.2. Работнику устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью _____ календарных дня.

4.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются Работнику в сроки, согласно с Работодателем.

V. Оплата труда и социальные гарантии Работника

5.1. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим пунктом, могут изменяться в связи с изменением системы оплаты труда, законодательством Российской Федерации.

5.2. Должностной оклад Работника устанавливается в размере _____ рублей за 1 ставку.

5.3. Выплаты компенсационного характера производятся Работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4. Заработная плата выплачивается Работнику одновременно с выплатой заработной платы всем другим работникам Учреждения.

VI. Ответственность Работника

6.1. Работник несет ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором.

6.2. Работник несет полную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный Учреждению, в соответствии со статьей 227 Трудового Кодекса Российской Федерации.

VII. Срок действия трудового договора.

7.1 Настоящий трудовой договор заключен на срок с 08.06.2015 года по 02.07.2015 года.

VIII. Изменение и прекращение трудового договора.

8.1. Настоящий трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

8.2. Работник имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за 14 дней.

8.3. Изменения и дополнения в настоящий трудовой договор вносятся по соглашению сторон настоящего трудового договора, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью данного трудового договора.

IX. Иные условия трудового договора.

9.1. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

9.2. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором со дня издания приказа Работодателя о его назначении.

9.3. В соответствии со статьей 276 Трудового Кодекса Российской Федерации Работник вправе выполнять работу по совместительству у другого Работодателя только с разрешения Работодателя.

X. Заключительные положения.

10.1. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, Работник и Работодатель руководствуются непосредственно трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10.2. Споры и разногласия по настоящему трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а при невозможности достижения согласия – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Трудовая книжка Работника ведется и хранится у Работодателя.

10.4. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, которые хранятся: один – у Работодателя, второй – у Работника.

10.5. Адреса и подписи сторон:

Работодатель:

**Муниципальное казенное
дошкольное образовательное
учреждение «Центр развития
ребенка – детский сад №9»
Бутурлиновского
муниципального района
Воронежской области**

Адрес: 397500, Россия,
Воронежская область, город
Бутурлиновка, улица, Ленина, 283

Заведующий:

_____ **Н.Н. Буркова**

« _____ » _____ **201** __ года.

Работник:

Адрес: _____

_____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

« _____ » _____ **201** __ года

Получил(а) один экземпляр настоящего
Трудового договора:

_____ /
Подпись

_____ /
Ф.И.О.