

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА КЕРЧИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «ДЕТСКИЙ САД № 60 «РАДУГА»

УТВЕРЖДЕНЫ:

Общим собранием работников
МБДОУ г. Керчи РК
«Детский сад № 60 «Радуга»

*Протокол № 5
от 02 мая 2023 года*

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ г. Керчи РК
«Детский сад № 60 «Радуга»
_____ М.Н. Чурак

*Приказ № 111
от 02 мая 2023 года*

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Керчи Республики Крым «Детский сад № 60 «Радуга»

г. Керчь
2023г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение результативности труда и качества работы. Они обязательны для исполнения всеми работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Детский сад № 60 «Радуга» (далее - МБДОУ).
- 1.2. Настоящие Правила внутреннего распорядка (далее - Правила), разработаны в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, действующего СанПиН и других нормативных локальных актов МБДОУ.
- 1.3. Настоящие правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.
- 1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством МБДОУ в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с коллегиальными органами МБДОУ.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Для работников МБДОУ работодателем является МБДОУ.
- 2.2. Прием на работу и увольнение работников МБДОУ осуществляет руководитель (заведующий) МБДОУ.
- 2.3. Педагогические работники и другие работники принимаются на работу по трудовому договору (эффективному контракту). Решение о срочном трудовом договоре, о его продлении или расторжении принимается заведующим МБДОУ в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и доводится до сведения работника в письменной форме не позднее трех дней после издания приказа по МБДОУ.
- 2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.
- 2.5. К педагогической деятельности в МБДОУ допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.
- 2.6. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три

года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

- 2.7. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.
- 2.8. К педагогической деятельности в МБДОУ не допускаются лица:
 - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности за исключением случаев, предусмотренных частью 3 ст. 331 ТК РФ, а именно лица, имевшие судимость за совершение указанных выше преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности;
 - имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в части 3 ст. 331 ТК РФ;
 - 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.
- 2.9. К занятию педагогической деятельностью в МБДОУ не допускаются иностранные агенты.
- 2.10. При приеме на работу (заключении трудового договора (эффективного контракта) работник обязан предоставить руководителю МБДОУ следующие документы:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1

Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ о соответствующем образовании, квалификации, наличии квалификационной категории;
- медицинское заключение об отсутствии показаний по состоянию здоровья для работников МБДОУ;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

- 2.11. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, преставление которых не предусмотрено законодательством. 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 дополнительных документов.
- 2.12. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта).
- 2.13. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В нем должны быть указаны должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда.
- 2.14. Лицо, поступающее на работу по совместительству к работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на

работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.15. Перед допуском к работе вновь поступившего работника заведующий обязан ознакомить работника:

- с условиями труда, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, Коллективным договором;
- с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности, организации охраны жизни и здоровья детей и зафиксировать сведения о проведенном инструктаже в журналах установленного образца.

2.16. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

На всех работников работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет информацию в информационную систему Социального фонда России. Для этого индивидуальный лицевой счет дополняется разделом "Сведения о трудовой деятельности застрахованного лица". В него включается информация о выполняемой застрахованным лицом работе, его должности, сведения об увольнении, а также основания прекращения трудового договора. Срок представления таких сведений согласно законодательству.

На каждого работника МБДОУ заводится личное дело. Документы в личных делах подшиваются с соблюдением хронологического порядка. После увольнения работника его личное дело хранится в МБДОУ 75 лет. Личные дела сотрудников, уволенных позже 1 января 2003 года, хранят в течение 50 лет.

2.17. Трудовые книжки хранятся у руководителя МБДОУ наравне с ценными документами в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.18. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса РФ. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.19. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 77, 78, 80, 81, 83, 84. 336 Трудового Кодекса РФ). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив руководителя МБДОУ за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по МБДОУ.

Наряду с указанными в статье 76 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

- 2.20. В день прекращения трудового договора руководитель МБДОУ обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса РФ. По письменному заявлению работника руководитель ДОУ также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя (в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления).

- 2.21. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.
- 2.22. Трудовые обязанности и права работников и работодателей конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ

3.1. Работники МБДОУ обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника.

- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя.
- соблюдать настоящие Правила и положения других локальных нормативных актов работодателя.
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные ст.65 ТК РФ;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и требования пожарной безопасности;
- работник обязан заранее в письменном виде согласовать с непосредственным руководителем время, когда его не будет на работе. Заявление с положительной резолюцией непосредственного руководителя работник обязан передать в отдел кадров.
- бережно относиться к имуществу МБДОУ и других работников;
- использовать рабочее время для производительности труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- содержать своё рабочее оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- соблюдать законные права и свободу воспитанников МБДОУ;
- поддерживать постоянную связь с родителями (их законными представителями) воспитанников МБДОУ;
- незамедлительно сообщать заведующему МБДОУ о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и сотрудников МБДОУ, сохранности имущества МБДОУ;
- сообщать своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя об оформлении листка нетрудоспособности в течение двух суток со дня его получения по телефону, через родственников или иным доступным способом.
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, соблюдать правила общежития.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных федеральным законом.

3.2. Работники МБДОУ имеют право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом;
- на предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- на изменение способа получения зарплаты и замену кредитной организации, в которую работодатель будет переводить заработную плату. Об изменении реквизитов для перевода заработной платы Работник обязан сообщить в письменной форме не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы. В заявлении Работник должен указать банковские реквизиты счета: полное официальное наименование банка; адрес банка или филиала банка с указанием индекса; БИК; ИНН/КПП; корреспондентский счет; лицевой счет и ФИО получателя. Если лицевой счет привязан к карте, Работник указывает также номер банковской карты и ФИО держателя карты. Если Работник просит перечислять зарплату на лицевой счет третьего лица, в заявлении нужно указать ФИО лица, которому Работодатель будет производить выплаты, а также точную сумму, если Работник распорядится перечислять только часть зарплаты другому лицу, и платежные реквизиты.
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленным Трудовым Кодексом;
- на возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых особенностей, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- на обязательное социальное страхование, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- на работу по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.
- на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных.
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны

труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

- на получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.
- Иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

3.3 Работникам запрещается:

- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование рабочего места, предоставленные работодателем для выполнения должностных обязанностей.
- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты и иную литературу, не имеющую отношение к трудовой деятельности;
- курить на рабочих местах и в рабочих зонах, организованных в помещениях.
- приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- приносить с собой и употреблять в рабочее время на территории работодателя алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества.
- приходить на работу позже начала рабочего дня (смены) и уходить с работы до того, как закончится рабочий день (смена), по устной договоренности с непосредственным руководителем.

3.4. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, график работы, график сменности;
- отменять, изменять продолжительность образовательной деятельности и перерыв между занятиями, режим дня для воспитанников МБДОУ;
- удалять воспитанника с занятия;
- уходить во время работы по личным и служебным делам, не предупредив заведующего МБДОУ;
- уходить со смены раньше графика рабочего времени;
- отвлекать других работников во время исполнения ими своих должностных обязанностей;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- допускать присутствие в МБДОУ посторонних лиц без разрешения заведующего;

- входить в группу после начала занятий (таким правом в исключительных случаях пользуется только заведующий МБДОУ, заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель, медицинская сестра, заместитель заведующего по АХЧ);
- опаздывать на работу (приходить на смену не менее чем за 10 минут до начала работы, чтобы подготовить своё рабочее место).

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РУКОВОДИТЕЛЯ (ЗАВЕДУЮЩЕГО)

4.1. Руководитель (заведующий) МБДОУ обязан:

- обеспечивать соблюдение работниками ДОУ обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, трудовым договором;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять лучших работников с учетом мнения общего собрания работников, повышать роль морального и материального стимулирования труда;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- обеспечивать участие работников в управлении ДОУ, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы самоуправления; своевременно рассматривать замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности;
- рационально организовывать труд работников ДОУ в соответствии с их специальностью и квалификацией, закреплять за каждым из них определенное место для образовательной деятельности, обеспечивать исправное состояние учебного и игрового оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников ДОУ, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- отстранять от работы (не допускать к работе) работника, который (на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ):
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ.
- создавать оптимальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т. д.). Своевременно производить ремонт МБДОУ при наличии денежных средств. Добиваться эффективной работы технического персонала;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, оплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать сохранность имущества ДОУ, его сотрудников и обучающихся;
- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- своевременно предоставлять отпуск работникам МБДОУ в соответствии с утверждённым графиком;
- нести ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в МБДОУ. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы управления образованием в установленном порядке;
- отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, имеющие неснятую или непогашенную судимость и за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части второй ст. 331 ТК РФ, а также лица признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

4.2. Руководитель (заведующий) МБДОУ имеет право:

- на управление МБДОУ и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом МБДОУ;

- на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом РФ;
- на создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- на организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с Учредителем МБДОУ;
- на поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер, установленных Трудовым Кодексом РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБДОУ, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ;
- принимать локальные нормативные акты в рамках действующего законодательства.
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности.
- в случае производственной необходимости переводить работника на не обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом) работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

5. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- 5.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Республики Крым.
- 5.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).
- 5.3. Размер должностного оклада по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем МБДОУ на основании минимальных размеров окладов работников по соответствующим уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Работнику, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностному окладу на замену лиц, уходящих в отпуск в пределах фонда оплаты труда. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

- 5.4. Выплата заработной платы работникам производится 16 и 30 (31) числа каждого месяца путем перечисления на расчетный счёт в банк по заявлению работника, на основании табеля учета рабочего времени.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

- 6.1. В МБДОУ установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Режим работы ДОУ с 07.00 ч. до 19.00 ч.
- 6.2. МБДОУ имеет право объединять группы в случае необходимости:
в летний период – в связи с низкой наполняемостью групп, отпусками родителей, отпусками работников МБДОУ,
в течение года – в связи с низкой посещаемостью воспитанниками групп.
- 6.1. Основу режима составляет установленный режим дня согласно возрасту воспитанников, с учетом времени приемов пищи, гигиенических и оздоровительных процедур, организованной образовательной деятельности, прогулок и самостоятельной деятельности воспитанников.
- 6.2. Рабочее время – время, в течение которого в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора работник должен исполнять трудовые обязанности. Руководитель МБДОУ обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- 6.3. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан при наличии такой возможности, известить администрацию МБДОУ как можно раньше, а также представить листок временной нетрудоспособности.
- 6.4. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена (кроме работы сторожей). Привлечение отдельных работников МБДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в следующих случаях:
- для предотвращения производственной аварии, устранения последствий производственной аварии либо стихийного бедствия;
 - для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
 - для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.
 - работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха.
- 6.3. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в любое время, не совпадающее с очередным отпуском.

- 6.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы), а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников МБДОУ устанавливается в зависимости от должности или специальности с учетом особенностей их труда, в соответствии с трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.
- 6.5. Продолжительность рабочего времени конкретного работника МБДОУ устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) с учетом результатов СОУТ.
- 6.6. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- 6.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:
- 36 часов в неделю – старший воспитатель, педагог-психолог, воспитатель
 - 30 часов в неделю – инструктор по физической культуре
 - 24 часа в неделю – музыкальный руководитель
 - 18 часов в неделю – педагог дополнительного образования
- 6.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) возможны только:
- по взаимному согласию сторон
 - по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.
- Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 6.9. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала определяется графиком работы, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха.
- 6.10. График работы объявляется работнику под подпись и вывешивается на видном месте, за месяц до введения его в действие.
- 6.11. Устанавливается ненормированный рабочий день для работников, занимающих следующие должности: заведующий, заместитель заведующего по АХЧ, заместитель заведующего по ВМР, документовед, специалист по кадрам.
- 6.12. Работникам МБДОУ запрещается оставлять свое рабочее место до прихода сменщика, поставив об этом в известность работодателя.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 7.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам МБДОУ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» 42 календарных дней.

- 7.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем с учетом мнения общественной организации, представляющей интересы работников в социальном партнерстве на локальном уровне, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников под подпись.
- 7.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 7.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
 - в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.
- 7.5. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом отдела кадров Управления образования администрации города Керчи, другим работникам – приказом заведующего по МБДОУ.
- 7.6. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

- 7.7. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
- 7.8. Отзыв работника 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 или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.
- 7.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 7.10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и наличии бюджетных средств может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, не допускается.
- 7.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска по письменному заявлению работника могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.
- 7.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников определена Коллективным договором.

8. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

- 8.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения применяются следующие поощрения:
- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
 - выдача премии;
 - награждение почетной грамотой с занесением в трудовую книжку;
- Другие виды поощрений работников за труд определяются Уставом, коллективным договором, а также положениями о дисциплине.
- 8.2. За особые заслуги работники МБДОУ представляются для награждения правительственными и ведомственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

- 8.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.
- 8.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение общего собрания работников МБДОУ.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

- 9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МБДОУ, настоящими Правилами, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.
- 9.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей руководитель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение в качестве взыскания может быть применено:

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МБДОУ и настоящими Правилами;
- за прогул (в т.ч. за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня без уважительной причины).

В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

- 9.3. Дисциплинарное взыскание налагается заведующим МБДОУ. Руководитель имеет право передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.
- 9.4. Дисциплинарные взыскания на заведующего налагаются его работодателем, который имеет право назначать и увольнять руководителя МБДОУ.
- 9.5. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководителем не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

- 9.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 9.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
- 9.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Руководитель МБДОУ по своей инициативе, ходатайству трудового коллектива или личному заявлению работника может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в п. 8 настоящих правил не применяются.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 644336974853228904002341178330791503358059491665

Владелец Чурак Марина Николаевна

Действителен с 25.01.2023 по 25.01.2024