



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка»
Азовского немецкого национального муниципального района
Омской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

По регулированию социально-трудовых отношений на 2017-2020 гг.
Между работодателем МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида
«Сказка» в лице заведующего Гоммер Татьяны Николаевны и работниками
МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» в лице
представителя трудового коллектива Егоровой Юлии Владимировны

Принят общим собранием работников
МБДОУ Азовский детский сад
комбинированного вида «Сказка»
"01" сентября 2017 года.

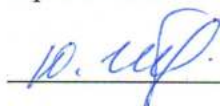
От работодателя:

Заведующий МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка»

 Т. Н. Гоммер

От работников:

Представитель трудового коллектива

 Ю.В. Егорова



Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» Азовского немецкого национального муниципального района Омской области» на 2017 – 2020 годы заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, разработан на основе ст.37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов РФ и Омской области, и направлен на обеспечение защиты социальных, экономических прав, законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни».

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» Азовского немецкого национального муниципального района Омской области» на 2017 – 2020 годы заключается между работниками МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» в лице представителя трудового коллектива – Егоровой Юлией Владимировной и работодателем МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» в лице - заведующего Гоммер Татьяны Николаевны в целях урегулирования в рамках действующего законодательства социально - трудовых отношений.
- 1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка». Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.
- 1.3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников. Изменения и дополнения к коллективному договору принимаются на общем собрании работников.

II. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Договорившиеся стороны обязуются:

- 2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.
- 2.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.
- 2.3. Принимать совместные меры, направленные на:
 - обеспечение достойной жизни работников;
 - повышение эффективности работы;
 - создание здоровых и безопасных условий труда;
 - совершенствование организации и стимулирование оплаты труда;
 - обеспечение роста заработной платы;

- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов;
 - повышение профессионального уровня работников.
- 2.4. Обеспечивать предупреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка»

Обязанности работодателя

- 2.5. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителем трудового коллектива МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.91 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».
- 2.6. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.
- 2.7. Обеспечивает работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.
- 2.8. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижении влияния вредных факторов производства на здоровье работников.
- 2.9. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.
- 2.10. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка».

Обязанности представителя трудового коллектива

- 2.11. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников общества в рамках данного Коллективного договора.
- 2.12. Содействовать повышению эффективного производства.
- 2.13. Содействовать повышению жизненного уровня работников.
- 2.14. Содействовать росту реальной заработной платы и своевременности ее выплаты.
- 2.15. Осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников, в соответствии с Федеральным законом и контролировать его выполнение.
- 2.16. Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).
- 2.17. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам
- 2.18. Участвовать в обеспечении безопасных условий труда.
- 2.19. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.
- 2.20. Осуществлять совместно с фондом социального страхования контроль за правильностью финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, в соответствии с Приказом Минтруда России от 10.12.2012г. № 580 н.
- 2.21. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию организации.
- 2.22. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения.

Обязанности работников МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка»

- 2.23. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.
 - 2.24. Своим добросовестным отношением к труду способствовать повышению качества труда МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка».
 - 2.25. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.
 - 2.26. Соблюдать инструкции и требования по охране труда.
 - 2.27. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.
 - 2.28. Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой.
- Основные трудовые права и обязанности работников и администрации изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка». (Приложение № 1)

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 3.1. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.
- 3.2. Трудовой договор с работниками МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» заключается в письменной форме и включает в себя все условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, а также в него могут включаться дополнительные условия.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени предусмотрена ст.91 ТК РФ и в ст.333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для педагогических работников.
- 4.2. Вид рабочей недели:
 - для административно - хозяйственных работников – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
 - для работников, осуществляющих охранную деятельность – согласно утвержденному графику сменности.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиками сменности, правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» с соблюдением трудового законодательства с суммарным учетом рабочего времени в течение года. Графики сменности утверждаются администрацией согласованные с представителем трудового коллектива и доводятся до сведения работников не позже, чем за один месяц до их введения.

- 4.3. В случаях производственной необходимости привлечение административно - хозяйственных работников к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ. Для работников, осуществляющих

охранную деятельность, привлечение к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с утвержденным графиком сменности.

- 4.4. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы работников.
- 4.5. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, отстраняют от работы (не допускается к работе), с соответствующим оформлением отстранения.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством и утвержденным графиком сменности.
- 5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (при пятидневной рабочей неделе – два выходных дня: суббота, воскресенье).
- 5.3. Всем работникам МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы. Продолжительность отпуска не должна составлять менее 28 календарных дней. Для педагогов продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не должна составлять менее 42 и 56 календарных дней, согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
- 5.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней
- 5.5. Право на использование отпуска за первый год работы в МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

При этом до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется администрацией на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

5.6. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.7. Работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска с сохранения заработной платы (не более 3-х дней) в случае:

- бракосочетания работников или их детей (3 дня),
- проводов детей в армию (2 дня),
- похороны близких родственников (3 дня).

5.8. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, проработавшим в организации год и более, один календарный день за каждый год работы, но не более пяти календарных дней;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, 3 календарных дня;

5.9. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника по мимо случаев указанных в ст.128 ТК РФ, также в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до четырнадцати лет – до 14 календарных дней.

VI. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.

Оплата труда

Работодатель обязуется

6.1. Осуществлять оплату труда работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам) и положением о премировании в МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

6.2. Работникам гарантируется оплата труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

6.3. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца с выдачей расчетных листков о начисленной заработной плате.

6.4. Перечислять заработную плату, по желанию работников, на лицевые счета в любом банковском учреждении РФ.

6.5. В исключительных случаях отдельным работникам, выдавать внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не больше месячного заработка.

6.6. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере установленном статьёй 236 ТК РФ за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение работником его функций, работник обязан сообщать своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя

Гарантии в области занятости

6.8. При высвобождении (увольнении) работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата издаются приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения в соответствии с трудовым законодательством.

6.9. Работодатель обязуется содействовать работникам в повышении квалификации.

Меры по содействию занятости

6.10. Допускается перевод работника на неполный рабочий день (неделю) с оплатой за фактически отработанное время в случае, если нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна. При переводе работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от администрации, работодатель обязан предупредить об этом работника за два месяца, поскольку имеется в виду изменение существенных условий труда. Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели может вводиться на срок до шести месяцев.

6.11. Предупреждать работника персонально под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. Предоставлять информацию не менее чем за три месяца о возможных массовых высвобождениях работников в представительный орган работников и органы государственной службы занятости населения.

6.12. Одновременно с предупреждением, высвобождаемым работникам, предлагаются появляющиеся вакансии, по их профессии, специальности, квалификации.

6.13. Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов или в связи с ликвидацией, одного дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

6.14. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

6.15. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ также работникам, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 года и менее.

Сокращение не производить без предварительного обсуждения их на собрании трудового коллектива.

6.16. При высвобождении работников им предлагаются имеющиеся вакансии, и в случае необходимости им обеспечивается обучение с целью повышения квалификации или восстановления квалификационных навыков, переподготовка по смежным специальностям в соответствии с ранее полученной квалификацией.

Порядок разрешения трудовых конфликтов (споров)

6.17. Трудовые споры между работниками и администрацией учреждения рассматриваются в соответствии с гл.60 и 61 ТК РФ.

Работодатель признает, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности является его обязанностью, и он несет за это ответственность в соответствии с нормативными актами РФ.

Работодатель обязуется

6.18. Обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

6.19. Осуществлять обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"; Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"; Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"; Федеральный закон от 29.11.2010 N 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации"; Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования").

6.20. Обеспечивать своевременную выдачу работникам дезинфицирующих и обеззараживающих средств, а также спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

6.21. Проводить обучение и инструктаж работников, проверку их знаний требований по охране труда.

6.22. Обеспечивать работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, содержать их в надлежащем состоянии.

6.23. Осуществлять организацию лечебно-профилактического обслуживания.

6.24. Производить работникам, утратившим трудоспособность в связи с травмой (профзаболеванием), а также семьям, потерявшим кормильца, возмещение вреда в соответствии с действующим законодательством.

6.25. Если при расследовании страхового случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов. Степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

При определении степени вины застрахованного рассматривается заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа. Размер ежемесячных страховых выплат, предусмотренных Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного. При наступлении страховых случаев, подтвержденных в установленном порядке, отказ в возмещении вреда не допускается.

Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется

7.1. Комиссионно рассмотреть вопрос о возможности оказания материальной помощи работникам в следующих случаях:

- в случае длительного заболевания (от одного месяца);
- в случае смерти членов семьи (супруг (а), дети, родители) с выделением транспорта;
- при возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.)

администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам.

7.2. Размер материальной помощи составляет от 1000 рублей. Решение о возможности оказания материальной помощи и размере оказываемой помощи принимает комиссия по распределению стимулирующих, премиальных выплат и материальной помощи работникам МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка».

7.3. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах лимита финансирования.

7.4. Для организации похорон работников МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» и работников, вышедших на пенсию производить оплату ритуальных услуг согласно перечню (могила, гроб, 2 венка, крест и транспорт) и оказывать материальную помощь членам семьи умершего.

7.5. Проводить культурно-спортивную работу.

7.6. После продолжительной болезни или после выхода из отпуска по беременности и родам, или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в течение 6 месяцев оплачивать категорию работника, по его заявлению, если она имелась, но истекла.

Работодатель имеет право

7.6. Предоставлять работникам возможность повышения квалификации, получения смежных профессий, обучения и переобучения профилирующим профессиям.

VIII. НАГРАЖДЕНИЕ И ПООЩРЕНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Заведующий МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» ходатайствует о награждении работников «Почётными грамотами», «Грамотами», «Благодарственными письмами» перед Учредителем.

8.2. Работодатель комиссионно рассматривает вопрос о возможности премирования работников по случаю юбилейных дат (кратность 5,10 лет). Премияльные выплаты осуществляются по решению комиссии по распределению стимулирующих, премияльных выплат и материальной помощи работникам МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» в пределах доведённых лимитов финансирования.

IX. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Срок действия настоящего договора с 01 сентября 2017 года по 31 августа 2020 года.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменения и дополнения к коллективному договору принимаются на общем собрании работников, т. е. Согласно ст. 44 ТК РФ, все изменения и дополнения вносятся в порядке предусмотренном для заключения коллективного договора.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.4. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется законодательством (статья 55 ТК РФ «Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом»).

Прошито, пронумеровано и скреплено



9 (декемьр)

Заведующий МБДОУ Азовский
комбинированного вида «Сказка»

Т.Н. Гоммер
Т.Н. Гоммер

Правила внутреннего трудового распорядка
для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка»
Азовского немецкого национального муниципального района
Омской области

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны следующие правила.

- 1.1. 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. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», укреплению трудовой дисциплины. Они обязательны для исполнения всеми работниками ДОУ.
- 1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает трудовой коллектив МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» по представлению администрации и представителя трудового коллектива.
- 1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.
- 1.4. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в детском саду на видном месте.

ІІ. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

- 2.2. Для работников МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», работодателем является МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка».
- 2.3. Прием на работу и увольнение работников МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», осуществляет заведующий.
- 2.4. В соответствии со ст. 65 ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории) - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.5. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории.

Работники – внешние совместители, предъявляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.6. Прием на работу без перечисленных выше документов не допускать.

2.7. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- составляется и подписывается трудовой договор;

- издается приказ о приеме на работу, который, издается на основании заключенного трудового договора.

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

- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копии документов об образовании, квалификации, профподготовке; медицинское заключение об отсутствии противопоказаний; выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении);

- оформляется личная карточка (ф. Т-2).

2.8. При приеме работника на работу руководитель МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» обязан (под роспись, до подписания трудового договора):

- ознакомить с Уставом МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка»;

- ознакомить с коллективным договором;

- разъяснить его права и обязанности;

- познакомить с должностной инструкцией, с содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда;

- познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной без опасности, другими правилами и требованиями охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.9. Трудовые книжки хранятся у руководителя ДОУ наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их сохранность и недоступность для посторонних лиц.

2.10. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется в МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка».

2.11. Перевод работника на другую работу производится только с его письменного согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72¹ ТК РФ (не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора). При этом не может быть переведен, перемещён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а 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 (ст. 72² ТК РФ).

Не требует согласия работника перевод его на срок до одного месяца на безусловную трудовым договором работу у того же работодателя в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий; а также в случаях простоя, 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. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.12. В связи с изменениями в организации работы МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.д.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменение существенных условий труда работника: система и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме, под роспись, не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

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

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

2.14. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев.

2.15. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия соответствующего представительного органа работников МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка».

2.16. Трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и на определённый срок может быть, расторгнут по основаниям, предусмотренным ст.77, 78, 81, 83 ТК РФ.

2.17. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Прекращение трудового договора оформляется приказом.

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

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

2.18. В день увольнения руководитель МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника копии документов, связанных с его работой.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

Администрация ДОУ обязана:

3.1. Обеспечить соблюдение требований Устава МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» и правил внутреннего распорядка, соблюдение работниками МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями.

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

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

3.4. Соблюдать требования охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по охране труда и производственной санитарии.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» и детей.

3.5. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.6. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», поддерживать и поощрять лучших работников.

3.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

- 3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату 12 и 27 числа каждого месяца с выдачей расчетного листка о начисленной заработной плате и пособии.
- 3.10. Осуществлять надбавки (доплаты) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда (ст. 146-147 ТК РФ).
- 3.11. Своевременно предоставлять отпуска работникам МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» в соответствии с утвержденным графиком.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ

- 4.1. Работники МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» обязаны:
- 4.1.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», соответствующие должностные инструкции.
- 4.1.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально использовать его для творческого и эффективного выполнения обязанностей, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей, строго выполнять учебный режим.
- 4.1.3. Систематически повышать свою квалификацию.
- 4.1.4. Неукоснительно соблюдать требования и инструкции по охране труда, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.
- 4.1.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.
- 4.1.6. Беречь имущество МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.
- 4.1.7. Проявлять заботу о воспитанниках МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.
- 4.1.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка».
- 4.1.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
- 4.2. Воспитатели МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» обязаны:
- 4.2.1. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1.1. – 4.1.9).
- 4.2.2. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, 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.
- 4.2.3. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.
- 4.2.4. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, заведующему.
- 4.2.5. Вести свою группу с младшего возраста до поступления детей в школу, готовить детей к поступлению в школу.

4.2.6. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к образовательной деятельности, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать информационно- телекоммуникационные технологии, слайды, различные виды театра.

4.2.7. Участвовать в работе педагогических советов, ПМП консилиумов МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

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

4.2.9. Приказом заведующего МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» в дополнение к основной деятельности на воспитателей может быть возложено выполнение обязанностей по заведованию учебно-опытными участками на территории группы, а также выполнение других образовательных функций.

4.2.10. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка».

4.2.11. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» под непосредственным руководством врача, медсестры, старшего воспитателя.

4.2.12. Работать в тесном контакте со вторым педагогом, специалистами (учителем – дефектологом, педагогом-психологом, учителем-логопедом), младшим воспитателем, помощником воспитателя в своей группе.

4.2.13. Четко планировать свою воспитательно-образовательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; соблюдать правила и режим ведения документации.

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

4.2.15. Защищать и представлять права ребенка перед администрацией, советом и другими инстанциями.

4.2.16. Допускать на свою непосредственную образовательную деятельность администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.

4.3. Работники МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» имеют право:

4.3.1. Участвовать в управлении Учреждением.

4.3.2. Самостоятельно определять формы, методы и средства своей педагогической деятельности.

4.3.3. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.

4.3.4. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

4.3.5.Требовать от администрации Учреждения создания условий, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

4.3.6. На повышение квалификации, профессионального мастерства.

4.3.7. Аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию.

4.3.8. Участвовать в научно-экспериментальной работе.

4.3.9. Распространять свой педагогический опыт, получивший научное обоснование.

4.3.10. Проявлять творчество, инициативу.

4.3.11. Быть избранным в органы самоуправления.

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

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

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

- 4.3.15. На совмещение профессий (должностей), имеют право работать по совместительству в других организациях, в свободное от основной работы время.
- 4.3.16. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.
- 4.3.17. На социальные льготы и гарантии, установленные законодательством субъекта Российской Федерации и Учредителем.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для учителя-логопеда определяется 20 часов в неделю, для учителя-дефектолога 20 часов в неделю, для педагога-психолога 36 часов в неделю, для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю, для музыкального руководителя 24 часа в неделю, инструктора по физической культуре 30 часов в неделю.

5.2. В МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» воспитатели работают по утверждённому графику работы.

5.3. Воспитатели МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» должны приходить на работу за 15 минут до начала смены. Окончание рабочего дня воспитателей ДОУ – в зависимости от смены. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку и проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (законных представителей).

5.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно – хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 36-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности.

Графики работы утверждаются руководителем МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.5. Педагогическим работникам, где это возможно, выделяется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Администрация имеет право вызывать воспитателя (старшего воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога) на замену в методический день.

5.6. Администрация МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» организует учет рабочего времени и его использование всех работников ДОУ. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

VI. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ ДОУ

6.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Администрация МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» привлекает работников к дежурству по МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» в рабочее время. График дежурств составляется на месяц или год и утверждается руководителем МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» по согласованию с представительным органом работников.

6.3. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже четырех раз в год. Все

заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

6.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

6.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание НОД и график работы;
- заменять друг друга без ведома руководства МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка»;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность НОД и перерывов между ними.

6.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать в МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» по согласованию с администрацией.

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

6.8. В помещениях МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка».

VII. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой или благодарственным письмом.

7.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим представительным органом работников.

7.3. Поощрения объявляются приказом руководителя МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

7.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания.

7.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

VII. ВЗЫСКАНИЕ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного

воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9, или 10 ч.1 ст. 81, п. 1 ст.336 или ст. 348.11 ТК РФ, а также п. 7, 7.1 или 8 ч.1.ст 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» или правилами внутреннего трудового распорядка. Если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин (прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня), за появление на работе в нетрезвом состоянии, за совершение по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, за установленное комиссией по ОТ или уполномоченным по ОТ нарушением работником требований охраны труда, если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, представление работником работодателю подложных данных при заключении трудового договора (ст.81 ТК РФ).

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

8.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ от подачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.8. Взыскание объявляется приказом по МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка». Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

8.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.10. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» вправе снять взыскание досрочно по ходатайству руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.11. Педагогические работники МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка», в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников. Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

8.12. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с представительным органом работников.

8.13. Дисциплинарные взыскания к руководителю МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» применяются Комитетом по образованию, который имеет право его назначать и увольнять.

9. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива и утверждаются общим собранием коллектива по представлению администрации и вывешиваются в помещении МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» на видном месте.

10. Самостоятельно разрабатываемые и принимаемые МБДОУ Азовский детский сад комбинированного вида «Сказка» собственные правила внутреннего трудового распорядка не должны противоречить законам и другим действующим нормативным актам, принятым на более высоком уровне.

11. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения.