

Принято:
Решением общего собрания
Трудового коллектива МБДОУ № 24
Протокол
№ 5 от « 1 » марта 2013г.
Председатель ППО МБДОУ № 24
 Леванская О. И.



Правила внутреннего трудового распорядка
работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
« Детский сад № 24 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по
физическому направлению развития детей»
Свердловского РУО г. Красноярск

Содержание:

| | |
|--|----|
| 1. Общее положение..... | 3 |
| 2. Трудовые отношения..... | 3 |
| 3. Основные права и обязанности работника..... | 4 |
| 4. Основные права и обязанности работодателя..... | 5 |
| 5. Порядок приёма работников..... | 7 |
| 6. Порядок увольнения работников..... | 11 |
| 7. Рабочее время и его использование | 13 |
| 8. Поощрения за успехи в работе..... | 14 |
| 9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины..... | 14 |
| 10. Отпуск сотрудников..... | 16 |
| 11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением..... | 17 |

1. Общие положения.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка локальный нормативный акт, регламентирующий, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. (Статья № 189 Трудового кодекса Российской Федерации)

Настоящие Правила, в соответствии с требованиями статьи 189 Трудового Кодекса Российской Федерации имеют своей целью способствовать эффективной организации работы коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №24 (в дальнейшем именуемого МБДОУ), укреплению трудовой дисциплины.

11. Трудовые отношения. Стороны трудовых отношений. Основания возникновения трудовых отношений.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (Статья 15 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. (Статья 16 Трудового Кодекса Российской Федерации)

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, - также лица, не достигшие указанного возраста. (Статья 21 Трудового Кодекса Российской Федерации)

111. Основные права и обязанности работника.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- представление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и порядок, установленном Трудовым Кодексом федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах.
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование, в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества. (Статья 21 Трудовым Кодексом Российской Федерации)
- систематически повышать свою квалификацию (не реже одного раза в 5 лет);
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную должностными обязанностями документацию;
- проходить в установленные графиком сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила содержания вверенных рабочих мест, гигиену труда, беречь имущество ДОУ, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;
- проявлять заботу о воспитанниках МБДОУ, учитывая их возрастные и личностные возможности и особенности;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников МБДОУ, гостями учреждения.

IV. Основные права и обязанности работодателя.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты. (Статья 22 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и другими средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;
 - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за его выполнением;
 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (Статья 22 Трудового Кодекса Российской Федерации),

V. Порядок приёма работников.

5.1. Заключение трудового договора.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет

Трудовой договор может быть заключён:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. (Статья 58 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (Статья 59 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.2. Форма трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. (Статья 67 Трудового Кодекса Российской Федерации),

5.3. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; или профессиональной подготовке;
- справка о судимости;

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем; (Статья 65 Трудового Кодекса Российской Федерации)

При приёме на работу в МБДОУ предъявляется также личная медицинская книжка установленного образца с заключением об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МБДОУ.

5.4. Оформление приёма на работу.

Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа соответствует условиям заключённого трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (Статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.5. Трудовая книжка.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. (Статья 66 Трудового Кодекса Российской Федерации)

5.6. Испытания при приёме на работу.

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

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

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию, образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей - шести месяцев, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. (Статья 70 Трудового Кодекса Российской Федерации)

5.7. Результат испытания при приёме на работу:

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания, расторжение трудового договора проводится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. (Статья 71 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.8. Перевод на другую работу. Перемещение.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. (Статья 71 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечёт за собой изменения трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора

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 не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере утрачивает силу и перевод считается постоянным. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. (Статья 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В случае производственной необходимости (для замещения временно отсутствующего работника, при ведении текущего ремонта помещений ДОУ), руководитель имеет право переводить работника на срок до одного месяца (в течение календарного года) на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В связи с изменениями в организации работы ДОУ (изменения режима работы, количества групп, ведение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора по инициативе руководителя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

Об изменении указанных условий работник уведомляется в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения инициативе.

VI. Порядок увольнения работника.

6.1. Трудовой договор, может быть расторгнут в любое время по согласию сторон трудового договора.

Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения. (Статья 79 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию, переезд на другое место жительства), трудовой договор расторгается в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление.

Увольнение в этом случае не проводится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора. (Статья 80 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.2. Трудовой договор, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях;

- ликвидации организации, либо прекращения её деятельности;
- сокращения численности или штата работников ДОУ;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены));
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника либо семей воспитанников.
- совершения по месту работы хищения, (том числе мелкого), умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных мер;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- установленного комиссией или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением работы;
- представления работником руководителю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.
- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

6.3. Трудовой договор с педагогическими работниками ДОУ расторгается на основании ст. 336 ТК РФ в случаях:

-повторного, в течение одного года, грубого нарушения устава учреждения; применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день увольнения работнику выдаётся трудовая книжка с внесённой в неё записью об увольнении в точном соответствии с формулировками

действующего Трудового Кодекса Российской Федерации и со ссылкой на соответствующую статью, пункт.

VII. Рабочее время и его использование:

В МБДОУ установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчёта 40-ка часовой рабочей недели.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работник может при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени имеют заведующий и завхоз ДОУ.

Для педагогических работников учреждения установлена, в соответствии со ст.333 Трудового Кодекса Российской Федерации сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. (Статья 333 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Графики работы утверждаются руководителем МБДОУ по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для питания и отдыха.

Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

Расписание занятий составляется администрацией МБДОУ (с учётом мнения педагогических работников) исходя из педагогической целесообразности, создания благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогов.

Общие собрания, заседания педагогического совета, совещания не должны продолжаться более 2-х часов, родительские собрания - 1,5 часа.

Работа в установленные для работников выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. В летнее время персонал МБДОУ привлекается к проведению ремонтных работ по подготовке учреждения к началу нового учебного года (на срок не более 1-го месяца) с оплатой труда по ранее выполняемой работе.

Педагогическим и другим работникам запрещается:

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

- курить в помещениях и на территории ДОУ.

Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с администрацией ДОУ. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии воспитанников.

Администрация ДОУ организует учёт явки на работу и уход с неё 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.

В помещениях ДОУ запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах, без сменной обуви;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий и дневного сна детей.

VIII. Поощрения за успехи в работе:

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- представление к званию лучшего по профессии.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию профсоюзной организацией.

Поощрения объявляются приказом руководителя ДОУ и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении заносится в трудовую книжку работника.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности в первую очередь предоставляются преимущества при продвижении по службе, а также в области социально-культурного, бытового обслуживания.

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

IX. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

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

За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение

Педагогические работники ДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы по п. 8 ст. 81 ТК РФ.

(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 не соответствующие общественному положению педагога).

Педагог может быть уволен по п. 2 ст. 336 ТК РФ за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с совершением аморального проступка и применением мер физического и (или) психического насилия производится без согласования с профсоюзной организацией.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Меры дисциплинарного взыскания применяются заведующим ДОУ. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме.

Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава ДОУ 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 преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска сотрудника. Взыскание не может быть применено позднее 6-ти месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

Взыскание объявляется приказом по МБДОУ.

Приказ содержит указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания.

Приказ объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания.

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

Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель МБДОУ вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

х. Отпуск сотрудников:

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

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 50 календарных дня предоставляется воспитателям и музыкальным руководителям, работающим в дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста. (Постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. N 724) Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы в ДОУ.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6-ти месяцев.

До истечения 6-ти месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с утверждённым графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в ДОУ (ст.122 ТК РФ)

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым заведующей МБДОУ с учётом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 тк РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника;

По соглашению между работником и заведующим МБДОУ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14-ти календарных дней (ст.125 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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 администрацией.

Обязательно, на основании письменного заявления работника, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5-ти календарных дней;

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84), календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере (ст. 255 ТК РФ).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Отпуска по уходу за ребёнком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребёнка, бабушкой, дедом, другими родственниками или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребёнком.

На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность) (ст.256 ТК РФ).

XI. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Работники, совмещающие работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях, профессионального образования по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения имеют гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ (гл.26, ст. 173-177).