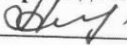


Приложение №1
к коллективному договору МБДОУ №174
на 2015-2018гг.

Согласовано:
Председатель общего собрания трудового коллектива
 Алексеева Н.Г.



Правила внутреннего трудового распорядка

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №174 «Росинка»

г.Ульяновск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила являются нормативным актом, регламентирующим деятельность Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №174 «Росинка», далее МБДОУ:

1.1.1. порядок приема и увольнения сотрудников, их основные права;

1.1.2. обязанности и ответственность сторон трудового договора;

1.1.3. режим работы и время отдыха;

1.1.4. меры поощрения и взыскания и др.

1.2. Данные Правила способствуют эффективной организации работы коллектива МБДОУ, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата.

1.2.1. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается- обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами МБДОУ.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующий с учетом мнения коллектива.

1.4. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору, принятом на общем собрании трудового коллектива.

1.5. Настоящие Правила вывешиваются в МБДОУ на видном месте.

1.6. При приеме на работу руководитель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МБДОУ.

2.2. Трудовой договор между работником и учреждением заключается в письменной форме (на основании ст.56-84 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу поступающий представляет следующие документы:

2.3.1. паспорт;

2.3.2. трудовую книжку, кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

2.3.3. документ об образовании, повышении квалификации;

2.3.4. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

2.3.5. медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в МБДОУ;

2.3.6. медицинскую книжку установленного образца.

2.3.7. при устройстве на работу по совместительству - справку с основного места работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории, копию трудовой книжки, заверенную администрацией с основного места работы.

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

2.4. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

2.4.1. оформляется заявление кандидата на должность на имя руководителя МБДОУ;

2.4.2. заключается и подписывается трудовой договор (на определенный срок, на неопределенный срок);

2.4.3. издается приказ по МБДОУ на основании заключенного трудового договора, содержание которого должно соответствовать условиям данного договора;

2.4.4. приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора;

2.4.5. оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров, автобиография, копия документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписки из приказов о назначении, переводе, увольнении). Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе после увольнения, до достижения им возраста 75 лет;

2.4.6. по требованию работника руководитель обязан выдать ему заверенную копию приказа (ст.68 ТК РФ);

2.4.7. заполняется личная карточка работника УФ №Т-2, утвержденная постановлением Госкомитета РФ по статистике от 05.01.2004 №1 (автобиография, копия документов об

образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний, выписки из приказов о назначении, переводе и назначении, повышении).

2.5. При приеме работника на работу или переводе его другую работу руководитель МБДОУ обязан:

2.5.1. разъяснить его права и обязанности;

2.5.2. познакомить с должностной инструкцией, содержанием и характером его работы, условиями оплаты труда;

2.5.3. познакомить с Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором;

2.5.4. познакомить с внутренними локальными нормативными актами учреждения, с Программой развития и Образовательной программой (для педагогов).

2.6. На всех работников, проработавших более 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.7. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.8. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре или приказе (на срок не более 3 месяцев, а для руководителей, их заместителей – не более шести месяцев). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что он принят без испытания.

2.10. В период испытания на работника распространяются все нормативно-правовые и локальные акты, как и для работника, принятого на постоянную работу.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для: беременных женщин, несовершеннолетних, молодых специалистов, для приглашенных на работу в порядке перевода по согласованию между работодателями, лиц, не достигших 18 лет.

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания, предупредив не менее чем за 3 дня в письменной форме с указанием причин (ст.71 ТК РФ).

2.12. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в МБДОУ.

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

2.14. При приеме работника с источниками повышенной опасности руководитель организует обучение и проверку знаний соответствующих правил охраны труда.

2.15. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных в ст.72.2 ТК РФ (по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника), при этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменение трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

2.15.1. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, аварии или последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.72.2 ТК РФ).

2.15.2. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.16. В связи с изменениями в организации работы в МБДОУ (изменение количества групп, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) при продолжении работы в той же должности допускается изменение существенных условий труда работника:

2.16.1. системы и условий оплаты труда;

2.16.2. льгот;

2.16.3.режима работы (установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и др.);

2.16.4.наименование должности и др.

Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст.72.2 ТК РФ).

2.17. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией МБДОУ согласно ст. 77 ТК РФ.

2.17.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.17.2. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или по соглашению сторон.

2.18. Увольнение в связи с сокращением штатов или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника (с его согласия) на другую работу и при получении предварительного согласия профкома.

2.18.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.18.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.19. Увольнение:

2.19.1. за систематическое неисполнение обязанностей без уважительных причин (п.5 ст.81ТКРФ);

2.19.2. прогул или отсутствие на рабочей мете более 4 часов подряд в течение рабочего дня (ст.81 п.6, а);

2.19.3. появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения (п.6, б);

2.19.4. совершения по месту работы хищения (ст.81 п.6, г);

2.19.5. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы (ст.81 п. 8);

2.19.6. производится при условии доказанности вины увольняемого сотрудника в совершенном проступке без согласования с председателем общего собрания трудового коллектива.

2.20. В день увольнения руководитель МБДОУ обязан выдать 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.

2.21. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию за две недели.

3. ОБЯЗАННОСТИ И ПОЛНОМОЧИЯ АДМИНИСТРАЦИИ.

Администрация МБДОУ обязана:

3.1. Обеспечивать выполнение требований Устава МБДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка.

- 3.2. Организовывать труд воспитателей, педагогов дополнительного образования, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.
- 3.3. Закрепить за каждым сотрудником соответствующее его обязанностям определенное рабочее место и оборудование. Своевременно знакомить с базовым учебным планом, сеткой совместной деятельности педагога и детей, графиком работы.
- 3.4. Создать необходимые условия для работы персонала в соответствии с СанПиНом; соблюдать правила охраны труда, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.
- 3.5. Укреплять трудовую дисциплину за счет устранения потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая мнения трудового коллектива; осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса и направленную на реализацию образовательных программ.
- 3.6. Создать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников МБДОУ и воспитанников. Администрация несет ответственность за сохранность жизни и здоровья детей во время их пребывания в учреждении, на экскурсиях, на прогулке, на занятиях, во время проведения конкурсов, соревнований.
- 3.7. Совершенствовать воспитательно-образовательный процесс, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогического процесса, создавать условия для инновационной деятельности.
- 3.8. Проводить в установленные сроки аттестацию педагогов, создавать необходимые условия для совмещения работы с учебой, для систематического повышения квалификации.
- 3.8.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.9. Принимать меры к своевременному обеспечению МБДОУ учебно-наглядными, методическими пособиями и инвентарем для организации эффективной работы.
- 3.10. Своевременно рассматривать предложения сотрудников, направленные на повышение эффективности и качества работы МБДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 3.11. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда.
- 3.12. Своевременно предоставлять работникам отпуск, в соответствии с установленным графиком.
- 3.13. Обеспечивать работникам предоставление установленных законодательством льгот и преимуществ.
- 3.14. Создавать Совету педагогов необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях улучшения воспитательной работы:
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки;
 - всемерно поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания, административно-хозяйственные совещания, а также различные формы самоуправления; своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах.
- 3.15. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания исходя из базовой суммы (согласно с ФЗ от 07.08.2000 №122 "О порядке установления стипендий и социальных выплат в РФ").
- 3.16. Обеспечивать предоставление работникам учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении.
- 3.17. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.18. Рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

3.19. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых отношений.

3.20. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать материальный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Заведующий МБДОУ:

4.1. Непосредственно управляет учреждением в соответствии с уставом, Лицензией, свидетельством об аттестации и аккредитации.

Совместно с Советом педагогов и другими общественными организациями учреждения организует разработку и утверждение концепции образовательных, рабочих программ, тематических планов, технологий, методических рекомендаций и других локальных актов.

Формирует контингент воспитанников МБДОУ, обеспечивает их социальную защиту.

Содействует деятельности ПС, координирует деятельность общественных организаций (ст. 23-24, 27).

4.2. Руководитель обеспечивает необходимые условия для функционирования служб: медицинской, психологической, методической, пищеблока, а также контроль за их работой в целях укрепления и охраны здоровья воспитанников и сотрудников.

4.3. Распоряжается имеющимся имуществом и средствами; представляет ежегодный отчет о расходовании средств, поступающих из бюджета и вне бюджета.

4.4. Обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере среднего заработка.

4.5. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.6. Обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, соблюдение правил СанПиН и охраны труда.

4.7. Осуществляет подбор и расстановку кадров; устанавливает в соответствии с ТК, Правилами внутреннего трудового распорядка, Тарифно-квалификационными характеристиками должностные обязанности сотрудников, создает условия для повышения профессионального мастерства, обеспечивает выполнение коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом.

4.8. Обеспечивает выполнение приказов, распоряжений, инструктивных писем вышестоящих организаций по вопросам охраны труда и безопасности жизнедеятельности, предписаний органов государственного надзора, технической инспекции труда (ст. 209-231 ТК РФ).

4.9. Планирует и осуществляет мероприятия по охране труда в соответствии с коллективным договором, обеспечивает безопасную эксплуатацию совместно с заведующим хозяйством инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принимает меры по приведению их в соответствии с ГОСТом, правилами и нормами охраны труда.

4.10. Своевременно организует осмотры и ремонт здания, организует расследование и учет несчастных случаев на производстве и во время воспитательно-образовательного процесса (совместно с комиссией по охране труда).

4.11. Контролирует своевременное обучение сотрудников по вопросам охраны труда и техники безопасности.

4.12. Утверждает совместно с профкомом инструкции по охране труда и безопасности жизнедеятельности. Несет ответственность за надлежащее обеспечение здоровых и безопасных условий труда и проведение воспитательно-образовательного процесса.

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

4.14. Имеет право осуществлять контрольно-инспекционную деятельность в МБДОУ.

5. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работники МБДОУ обязаны:

5.1.1. Выполнять требования Устава МБДОУ, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и локальные акты МБДОУ.

- 5.1.2. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину (своевременно и точно выполнять распоряжения администрации; не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей; своевременно приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени (график работы) и др.).
- 5.1.3. Согласовывать с администрацией планируемые изменения графика и режима работы, не покидать рабочее место вплоть до прихода сотрудника-сменщика.
- 5.1.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены, уметь действовать в нестандартных экстремальных ситуациях (террористический акт, экологические катастрофы и т. п.).
- 5.1.5. Не реже 1 раза в 3 года повышать свою квалификацию. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила.
- 5.1.6. Беречь имущество МБДОУ, соблюдать чистоту и порядок в помещении МБДОУ, экономно расходовать материалы и энергоресурсы; воспитывать у детей бережное отношение к имуществу МБДОУ.
- 5.1.7. Проявлять заботу о воспитанниках МБДОУ, быть внимательным, осуществлять индивидуально-личностный подход к каждому ребенку.
- 5.1.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными, доброжелательными с родителями воспитанников МБДОУ.
- 5.1.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
- 5.1.10. Содержать рабочее место, оборудование, мебель в исправном и аккуратном состоянии.
- 5.1.11. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 5.2. Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе обязан:
- 5.2.1. Обеспечивать и контролировать соблюдение Устава МБДОУ, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов МБДОУ сотрудниками психолого-педагогической службы, педагогами дополнительного образования.
- 5.2.2. Организовывать и контролировать воспитательно-образовательный процесс МБДОУ в соответствии с реализуемыми программами, технологиями, образовательной программой МБДОУ, программой развития МБДОУ, годовым планом учреждения, требованиями СанПиН.
- 5.2.3. Осуществлять педагогическое сопровождение затрудняющихся педагогов и сотрудников различных категорий.
- 5.2.4. Осуществлять координацию работы методической, медико-психологической, социальной службы в рамках единого образовательного пространства.
- 5.2.5. Организовывать мероприятия по внедрению и распространению педагогического опыта.
- 5.2.6. Координировать работу по совершенствованию профессионального мастерства педагогических работников.
- 5.2.7. Систематически вести необходимую документацию в рамках своей компетенции.
- 5.2.8. Осуществлять координацию контактов с социумом по направлениям деятельности.
- 5.2.9. Осуществлять контроль за организацией охраны жизни и здоровья детей.
- 5.2.10. Периодически запрашивать для контроля рабочую документацию вверенных подразделений.
- 5.2.11. Требовать от педагогического коллектива соблюдение требований: профессиональной этики, условий коллективного договора, выполнения принятых педагогическим коллективом планов и программ.
- 5.2.12. Отслеживать вопросы инновационной деятельности и преемственности со школой.
- 5.2.13. Соблюдать установленный порядок пополнения, хранения и учета вверенных материальных ценностей и документов.
- 5.2.14. Создавать рабочие группы педагогов и контролировать их деятельность.
- 5.3. Руководители структурных подразделений обязаны:
- 5.3.1. Обеспечивать четкое функционирование вверенных им структурных подразделений в соответствии с Положением о вверенной службе.
- 5.3.2. Неукоснительно соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, локальные акты учреждения.
- 5.3.3. Проводить мероприятия, связанные с охраной труда работников, пожарной безопасностью.
- 5.3.4. Контролировать выполнение решений администрации и Педагогического совета по вопросам, входящим в компетенцию структурного подразделения.

5.3.5. Обеспечивать взаимодействие службы с участниками воспитательно-образовательного процесса и органами самоуправления МБДОУ.

5.4. Воспитатели МБДОУ обязаны:

5.4.1. Строго соблюдать трудовую дисциплину и санитарные требования.

5.4.2. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей.

5.4.3. Выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях МБДОУ и на детских прогулочных участках.

5.4.4. Вести работу с детьми по воспитанию здорового образа жизни и безопасности.

5.4.5. Осуществлять свою деятельность в соответствии с рекомендациями медико-психологической и методической службы.

5.4.6. 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 и др.).

5.4.7. Проводить ежедневную работу по созданию условий для социально-психологической реабилитации и социальной адаптации детей.

5.4.8. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно информировать медицинскую службу об отсутствующих детях.

5.4.9. Строить и осуществлять воспитательную работу в соответствии с гибким режимом.

5.4.10. Тщательно готовиться к совместной деятельности с детьми, изготавливать педагогические пособия, игры, в работе с детьми использовать традиционные и нетрадиционные средства обучения в рамках реализуемых программ.

5.4.11. Независимо от графика работы участвовать в работе х Советов педагогов, других органов самоуправления МБДОУ, изучать педагогическую литературу в соответствии с планом по самообразованию, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

5.4.12. Участвовать в методической работе МБДОУ, готовить выставки, участвовать в конкурсах.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ

6.1. Работники МБДОУ имеют право:

6.1.1. Проявлять творческую инициативу.

6.1.2. Принимать участие в разработке инновационной политики и стратегии развития МБДОУ.

6.1.3. Вносить предложения о начале, прекращении или приостановлении конкретных инновационных действий, проектов, экспериментов.

6.1.4. Требовать от участников воспитательного процесса соблюдения норм и требований профессиональной этики.

6.1.5. Быть избранным в органы самоуправления.

6.1.6. На повышение квалификации.

6.1.7. На материальное поощрение в соответствии с Положением о надбавках, доплатах и материальном стимулировании по МБДОУ.

6.1.8. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с СанПиНом, нормами охраны труда.

6.1.9. На совмещение должностей и профессий.

6.1.10. На отдых в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

7.1. В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: (суббота, воскресенье и праздничные дни).

7.2. Продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками:

- руководящие работники, работники из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала - не более 40 часов в неделю;

- педагогические работники - не менее 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ);

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка

и Уставом.

7.3. Режим работы учреждения: с 7.00 до 19.00.

7.4. Графики работы:

- утверждаются руководителем МБДОУ;
- предусматривают начало и окончание работы, перерыв для питания.

7.5. Расписание совместной деятельности педагога и детей:

- устанавливается заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и возраста воспитанников, гибкого режима, максимальной экономии времени педагогических работников;

- утверждается руководителем МБДОУ.

7.6. В конце квартала проводятся открытые итоговые занятия.

7.7. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание совместной деятельности педагога и детей, график работы;

- изменять, удлинять или сокращать продолжительность совместной деятельности и других режимных моментов;

- курить в помещении МБДОУ.

7.8. Посторонним лицам разрешается присутствовать в МБДОУ по согласованию с администрацией.

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

7.10. Время работы сотрудников:

7.10.1. пищеблок с 5.30 до 17.00 часов, шеф-повар с 8.00-16.30

7.10.2. воспитатели с 7.00 до 14.12 часов – 1-я смена, с 11.48 до 19.00 часов – 2-я смена (согласно графика по возрастным группам)

7.10.3. обслуживающий персонал с 8.00 до 17.00 (перерыв на обед с 14.00-15.00)

7.10.4. Педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, работники бухгалтерии и представители администрации – ежедневно в соответствии с утверждённым расписанием и графиком работы;

7.10.5. для сторожей устанавливается суммарный учёт рабочего времени и графика работы, утвержденные руководителем.

7.11. Для дворника и сторожей устанавливается суммарный учёт рабочего времени и графики работы, утверждённые руководителем.

7.12. Административная группа и руководитель осуществляют учёт использования рабочего времени работниками МБДОУ и данную информацию доводят до сведения заведующего МБДОУ.

7.13. В случае неявки на работу по болезни или другой уважительной причине работник должен:

7.13.1. своевременно известить администрацию;

7.13.2. представить соответствующий документ (лист временной нетрудоспособности) в первый день выхода на работу.

7.14. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

7.14.1. по соглашению между работником и работодателем;

7.14.2. просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.15. В помещениях МБДОУ запрещается:

7.15.1. нахождение в верхней одежде и головных уборах, без сменной обуви;

7.15.2. разговор и шум в коридорах во время совместной деятельности и дневного сна детей.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ РЕЖИМА РАБОТЫ МБДОУ

8.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни

запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

8.2. Привлечение к сверхурочным работам работодателем производится с письменного согласия работника в следующих случаях:

8.2.1. для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

8.2.2. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва;

8.2.3. не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин;

8.2.4. работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ.

8.3. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

8.4. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год. Заседания Совета педагогов - не реже 4 раз в год и не должны длиться более 2 часов; родительские собрания, не реже 2-х раз в год.

8.5. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией МБДОУ по согласованию с работниками с учетом необходимости обеспечения оптимальной работы МБДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется за две недели до начала календарного года ст. 123 ТК РФ.

8.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях: временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

8.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст.124 ТК РФ) или по др. причинам.

8.8.3 запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

9. ОПЛАТА ТРУДА

9.1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «г. Ульяновск», штатным расписанием и планом финансово – хозяйственной деятельности.

9.2. Заработная плата работников МДОУ включает в себя:

- оклад (должностной оклад), установленный в соответствии с базовым окладом (базовым должностным окладом) по профессиональной квалификационной группе с учётом повышающих коэффициентов по квалификационному уровню и увеличенный на сумму коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационной подготовки и стаж работы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

9.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества ставок по тарификации.

9.4. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующим не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

9.5. Оплата труда в ДОУ производится два раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца.

9.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

9.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

9.8. Оплата труда работников при совмещении профессий (должностей), расширении зон

обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплатой, согласно ст. 151 Трудового кодекса РФ.

9.9. В ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников.

10. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

10.1. На основании ст. 144, 191 ТК РФ, Устава МБДОУ, Коллективного договора по МБДОУ, других локальных актов за образцовое выполнение трудовых обязанностей, инновационную деятельность, новаторство в труде, за участие в различных конкурсах, в реализации концепции единого образовательного пространства в социуме и другие достижения в работе, а также в связи с юбилейными датами, правительственными наградами и грамотами вышестоящих организаций применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
 - премирование;
 - награждение ценным подарком;
 - награждение Почетной грамотой.
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- звание «Заслуженный работник образования»

10.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профкомом или общим собранием трудового коллектива

10.3. Поощрения объявляются приказом по МБДОУ и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

10.4. За особые трудовые заслуги работники МБДОУ представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

11. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1.Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, вследствие умысла, самонадеянности, небрежности работника влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, общественного воздействия и применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

11.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры (ст. 192 ТК РФ);

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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

Независимо от мер дисциплинарного или общественного взыскания работник, совершивший прогул без уважительной причины либо явившийся на работу в нетрезвом состоянии, лишается премии полностью или частично по решению заведующего с согласия профкома.

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

11.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины необходимо взять объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения, либо устного объяснения не препятствует применению взыскания.

11.6. 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 преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

11.7. Взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

11.8. Взыскание объявляется приказом по МБДОУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня его подписания.

11.9. 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 руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

11.10. Педагогические работники МБДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального поступка (п. 8 ст. 81 ТК РФ), несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным поступкам 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 могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по п. 4 статьи 56 Закона РФ «Об образовании».

11.11. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласования с Советом педагогов.

11.12. Дисциплинарные взыскания к руководителю МБДОУ применяются вышестоящими организациями.

11.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

12. ОХРАНА ТРУДА

12.1. Руководитель обязан обеспечить:

12.1.1. безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов, соответствующие требования охраны труда;

12.1.2. режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;

12.1.3. приобретение и выдачу за счет собственных средств, специальной одежды и обуви, и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением (ст. 221 ТК РФ);

12.1.4. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний и требований охраны труда, безопасных методов и приемов работы;

12.1.5. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

12.1.6. организовывать проведение периодических медицинских осмотров за счет бюджетных средств МБДОУ;

12.1.7. расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12.1.8. наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;

12.1.9. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

12.2. Работники обязаны:

12.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

12.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

12.2.3. проходить обучение методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

12.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, а также несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлениях признаков острого профессионального заболевания;

12.2.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

12.3. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция, обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляется за счет бюджетных средств МБДОУ.

12.4. По установленным нормам в МБДОУ оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещение для приема пищи, помещение для оказания медицинской помощи, создаются аптечки, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

12.5. Несчастные случаи на производстве подлежат расследованию и учету (ст.227 ТК РФ). Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве по заданию организации или работодателя.

12.6. Расследуются и подлежат учету все несчастные случаи, произошедшие на производстве, если они произошли в течение рабочего времени на территории, организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и не рабочие праздничные дни.

12.7. При несчастном случае на производстве работодатель должен:

12.7.1. немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

12.7.2. принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

12.7.3. сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (фотографии, схемы и т.п.);

12.7.4. обеспечивать своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет;

12.7.5. немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные ТК РФ и иными нормативными актами.

12.8. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае со смертельным исходом работодатель в течение суток обязан сообщить соответственно:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;
- в орган исполнительной власти субъекта РФ;
- в организацию, направившего работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальные объединения организации профсоюзов;
- в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации, подконтрольной этому органу;
- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.9. Для расследования несчастного случая на производстве работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее 3-х человек. В состав комиссии включается специалист по ОТ или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель.

Состав комиссии утверждается приказом работодателя. Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником. Расследование обстоятельств несчастных случаев проводится согласно (ст. 229 ТК РФ).

12.10. Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая или случая со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти или органа местного самоуправления, представитель территориального объединения организации профессиональных союзов.

Работодатель организует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда. Расследование комиссией проводится в течение 15 дней.

12.11. В случае острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, в состав комиссии включается также представитель органа санитарно-эпидемиологической службы.

12.12. Несчастный случай на производстве, о котором не было сообщено своевременно работодателю или в результате, которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего в течение одного месяца со дня поступления.

12.13. При расследовании несчастного случая на производстве по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает: фотографирование места происшествия, составление планов, эскизов и т.п.; проведение лабораторных исследований, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов; предоставление транспорта.

12.14. Если при расследовании несчастного случая с застрахованным комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного органа, комиссия определяет степень вины застрахованного в процентах.

12.15. По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня, либо повлекшему смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве двух экземплярах. При групповом несчастном случае на производстве акт составляется на каждого пострадавшего в отдельности.

12.16. Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием председателем трудового коллектива для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.

12.17. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем несчастного случая, отказа в расследовании и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются соответствующими органами государственной инспекции труда или судом (ст. 231 ТК РФ).

13. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

13.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ульяновской области.

13.2. Предоставлять работникам, имеющим детей - инвалидов, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

13.3. Обеспечить систематическое пополнение аптек первой медицинской помощи (приказ Минсоцразвития № 169-н от 05.03.2011 г.)

13.4. В соответствии с решением Ульяновской Городской Думы от 21.12.2011 г. № 222 «Об установлении мер социальной поддержки работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, расположенных на территории муниципального образования «город Ульяновск» оказывать меры социальной поддержки воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей в виде 50 % оплаты за содержание ребенка в МБДОУ и ежедневного одноразового бесплатного питания из расчета 30 рублей в день из средств бюджета

13.5. Работнику МБДОУ, в том числе и руководителю может выплачиваться единовременно поощрение в пределах фонда оплаты труда в размере не более одного оклада в связи:

- с профессиональными и календарными праздниками,
- к юбилейным датам
- награждению правительственными и ведомственными значками отличия
- выходом на пенсию

13.6. В индивидуальном порядке работнику может быть выплачена материальная помощь по письменному заявлению при наличии фонда оплаты труда:

- необходимость дорогостоящей операции и восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, несчастным случаем, аварией
- утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, кражи
- смерти близких родственников
- свадьбы
- рождения ребенка

В случае смерти работника материальная помощь оказывается его родственникам на основании письменного заявления.

13.7. Общее собрание трудового коллектива обязуется обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное медицинское страхование в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в пенсионный фонд, фонды медицинского и социального страхования, содействовать обеспечению работников медицинскими страховыми полисами, контролировать сохранность документов, дающих право на оформление пенсий инвалидности и дополнительных льгот.

13.8. Гарантировать молодым работникам предоставление предусмотренных законом социальных льгот и гарантий. Производить ежемесячные выплаты молодым специалистам в размере 1000 рублей в течении 3 лет с момента окончания учебного заведения по очной форме обучения на основании Постановления администрации города Ульяновска от 28.12.2011г. №405» Об утверждении Порядка предоставления меры социальной поддержки работающих специалистов, впервые принятых на работу в муниципальные образовательные учреждения муниципального образования «город Ульяновск» после окончания учебного заведения, а также специалистов, работающих в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Ульяновск» на день получения диплома.