

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 321 Тракторозаводского района Волгограда»

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Учено мнение:
выборного органа первичной
профессиональной организации
образовательного учреждения
(протокол от «20» декабря 2021г. № 3)
Председатель
выборного органа первичной
профессиональной
организации
О.Б.Парашук
(Ф.И.О.)
(подпись)

УТВЕРЖАЮ
Заведующий МОУ Детский сад № 321
И.Б.Витинеевская
(Ф.И.О.)
(подпись)
«20» декабря 2021 г.



1. Общие положения

11. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон РФ), другими федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
12. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (эффективного контракта), режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.
13. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.
14. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:
- дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами, соглашениями, коллективным договором, условиями трудового договора;
- локальная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми (далее - дошкольная образовательная организация);
- педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную «Должностными характеристиками педагогических работников» квалификационных характеристик работников дошкольных образовательных организаций или полномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами субъектов Российской Федерации, нормативными актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами дошкольной образовательной организации;
- выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников дошкольной образовательной организации, представляющий интересы работников дошкольной образовательной организации в социальном партнерстве (далее - Профком);
- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с дошкольной образовательной организацией;
- работодатель - юридическое лицо (дошкольная образовательная организация), вступившее в трудовые отношения с работником.
15. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (в том числе и совместителей) и
16. Правила внутреннего трудового распорядка работодателя (в том числе и совместителей) и
17. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

21. Порядок приема на работу:

21.1 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (о работе в данной должности образовательной организации).

21.2 Трудовой договор (эффективный контракт) заключается, как правило, на

испытательный срок.

21.3 При заключении срочного трудового договора (эффективный контракт) допускается заключение срочного трудового договора (эффективный контракт) допускается по соглашению сторон трудового договора (без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения).

21.4 При заключении трудового договора (эффективный контракт) в нем по желанию сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, нанимаемых в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по государственную аккредитованную образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор (эффективный контракт) на срок до двух месяцев;

лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными

законами, коллективным договором.

21.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя

дополнительной образовательной организации, его заместителя, главного бухгалтера и его

заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

21.5. Трудовой договор (эффективный контракт) составляется в письменной форме и

подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в дошкальной

образовательной организации, другой - у работника.

21.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований

предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

21.7. При заключении трудового договора (эффективный контракт) лицо,

поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор (эффективный контракт) заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального

- (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на

военную службу;

...образовании и (или) о квалификации и (или) наличии специальных знаний - ...на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

...наличие о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную ... в форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, ... по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, ... в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, ... к осуществлению деятельности, к осуществлению которой в соответствии с федеральными ... наказания не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление ... средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых ... психотропных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо ... подвергнутым административному наказанию.

... лица, поступающие на работу в дошкольную образовательную организацию, обязаны ... осуществлять личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии ... в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ст. 213 ТК РФ).

... 218. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо ... ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

... 219. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с ... в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному ... (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых ... за преступление против жизни и здоровья, ... за исключочением незаконной госпитализации в ... части и достоинства личности) (за исключением госпитализации в ... оказывающую психиатрическую помощь в стационарных ... (исключая и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против ... и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ ... государственного строя и безопасности государства, а также против общественной ...

... - имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и ... тяжкие преступления;

... - признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

...перевод переводит силу и перевод считается постоянным.
...ее предоставления и продолжения ее предоставления, то условие соглашения о временном
...окончания срока перевода работника не предоставляется, а он
...до выхода этого работника на работу.

...для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется
...на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод
...в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую
...По соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта),
...в трудовой книжке работника.

...организации оформляется приказом работодателя, на основании которого
...Перевод на другую постоянную работу в пределах одной локальной
...Локальной (ст. 123 ТК РФ).

...работу допускается только с письменного согласия работника (ст. 57.
...работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.
...подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у
...и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если
...Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой
...уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

...обстоятельств контракта), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,
...определенных сторонами условий трудового договора
...в локальной организации групп и др..

...организации (слияние, присоединение, разделение, выделение,
...организации), а также внутренняя реорганизация в локальной образовательной
...организации.

...в силу таких причин могут относиться:
...Локальной (ст. 74 ТК РФ).

...по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции
...договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, допускается
...организации производств, другие причины), определенные сторонами
...изменения в технике и технологии производства,
...связанным с изменением организационных или
...в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или
...в котором он работает).

...на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции
...структурного подразделения, в котором он работает).

...связанным с изменением организационных или технологических
...определенных сторонами условий трудового договора (эффективного
...связанным с изменением организационных или технологических

...основаниям:
...определенных сторонами условий трудового договора (эффективного
...Локальной (ст. 72 ТК РФ).

...работодателем соглашением к трудовому договору (эффективному
...договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме и
...Локальной (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий
...договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных

...перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон
...определенных сторонами условий трудового договора (эффективного
...Локальной (ст. 72 ТК РФ).

...Локальной (ст. 72 ТК РФ).

...Локальной (ст. 72 ТК РФ).

Если аморальный поступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не производится (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

24.10. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником дошкольной образовательной организации прекращается в случае заключения трудового договора с работником дошкольной образовательной организации на занятие определенными видами трудовой деятельности (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

24.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора (эффективного контракта) с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава дошкольной образовательной организации;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим наказанием (воспитателем наделенностью воспитанника).

24.12. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) оформляется с приказом работодателя о прекращении трудового договора (эффективного контракта) работника должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

24.13. Днем прекращения трудового договора (эффективного контракта) во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

24.14. Днем прекращения трудового договора (эффективного контракта) во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

24.15. В день прекращения трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и проинформировать с ним запись в трудовую книжку и внести информацию в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора (эффективного контракта) должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ст. 84.1 ТК РФ).

24.16. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник регистрируется в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

24.17. В образовательной организации определены два вида временной занятости: постоянная (постоянная) - на срок не более 6 месяцев (если в учреждении есть такая возможность);

- периодическая - когда идет чередование работы дома и в офисе (тоже при наличии возможности в таком режиме работы).

исключительными обстоятельствами переводы сотрудников на дистанционную работу
 в случае - катастрофа, авария, несчастный случай на производстве, стихийное бедствие,
 орган власти или местного самоуправления. Любые исключительные
 случаи временного перевода не должны превышать период действия исключительных
 обстоятельств, из-за которых работники направлены на удаленку.
 2.418. Согласно работнику на дистанционный перевод в исключительных случаях не
 допускается изменение в трудовой договор не требуется.
 По окончании временного перевода нужно будет предоставить работнику работу на
 прежнем месте работы (статья 312 ТК РФ).
 2.419. С документом (локальным актом, приказом) о переводе на дистанционную
 работу работник необходимо ознакомить в образовательной организации лично либо
 направить на электронную почту по адресу, указанному в трудовом договоре с работником.
 2.420. На дистанционную работу в образовательной организации могут быть
 переведены работники, занимающие должности: старший воспитатель, воспитатель, учитель-
 методист, логопед-психолог, социальный педагог, музыкальный руководитель,
 инструктор физкультурно-оздоровительных занятий, специалист в области охраны труда.
 2.421. Работодатель выплачивает дистанционному (удаленному) работнику (по
 желанию) компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им
 средств связи, программно-технических средств защиты информации и иных средств, а
 также возмещает расходы, связанные с их использованием (с учетом финансово-
 экономического положения работодателя).
 2.422. Работники, которым было предоставлено работником компенсацию за использование
 информации и интернета для осуществления трудовой деятельности в размере -----
 (сумма) (оплата возможна в пределах фонда оплаты труда).
 2.423. Работники, которые используют свое оборудование (по договоренности), так
 же оно не было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную
 компенсацию за использование оборудования, электричества и интернета для
 осуществления трудовой деятельности в размере ----- рублей ((оплата возможна в пределах
 фонда оплаты труда).
 2.424. Выплаты, предусмотренные указанными в пункте (указать каким)
 образом, производятся работником один раз в месяц в день выплаты заработной платы за вторую половину
 месяца - 20 числа каждого месяца.
 2.425. Сумма выплаты, указанная в пункте (указать каких) выплачивается
 пропорционально отработанному времени. За дни, когда трудовую функцию работник не
 выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д. компенсацию выплату
 не получает.
 2.426. Для работника, временно выполняющего работу на удаленке, устанавливается
 следующий режим работы:
 - следует указать продолжительность и периодичность, когда сотрудник выполняет работу
 (начало работы, обеденный перерыв, окончание работы);
 - указать время, когда работник должен быть на связи;
 - указать интервал времени, в течение которого работник должен перезвонить работодателю
 в случае если работник не ответил на входящий от работодателя звонок);

318. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и участие в управлении дошкольной образовательной организацией в различных формах;

319. на участие в управлении дошкольной образовательной организацией в различных формах;

3110. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3111. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3112. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3113. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3114. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3115. пользоваться другими правами в соответствии с уставом дошкольной образовательной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), коллективным договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией, настоящими Правилами, соблюдать трудовую дисциплину;

312. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

323. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в случае обнаружения таких ситуаций;

324. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, находившихся у работодателя;

325. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

326. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

327. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях дошкольной образовательной организации;

328. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

329. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3210. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и воспитанникам;

3211. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом дошкольной образовательной организации, трудовым договором (эффективным контрактом) и коллективным договором (эффективным контрактом) работника.

33. Педагогические работники МОУ Детский сад № 321 имеют право:

331. на свободу преподавания, свободу выражения своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

332. свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

333. на участие в разработке образовательных программ, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

35.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

35.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

35.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

35.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

35.8. на заключение договоров через своих представителей и заключение договоров с представителями работников;

35.9. на изменение и расторжение трудовых договоров (эффективных) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, предусматривающих условия образования организации, принятия решений в отношении допкопийной образовательной организации, принятия решений в отношении допкопийной образовательной организации;

25. Работодатель имеет право:

25.1. осуществлять охрану жизни и здоровья воспитанников;

25.2. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

25.3. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

25.4. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом допкопийной образовательной организации, трудовым договором (эффективным контрактом) и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

24. Педагогические работники МОУ Детский сад № 321 обязаны:

24.1. соблюдать права и свободы воспитанников, поддерживать дисциплину, режим занятий, уважая человеческое достоинство обучающихся;

24.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов допкопийной образовательной организации, а также в деятельности методических объединений и других органов методической работы;

24.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников;

24.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

24.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

24.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом допкопийной образовательной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), коллективным договором, законодательством Российской Федерации.

24.7. обеспечивать повышение квалификации и повышение квалификации в образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, а также в образовательных организациях допкопийного профессионального образования в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, иными федеральными законами и актами;

24.8. пользоваться другими льготами и гарантиями, предоставляемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации, условиями и условиями работы;

24.9. сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями работы;

24.10. аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в соответствии с порядком и получении ее в случае успешного прохождения аттестации;

24.11. повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего необходимо создать условия для обучения работников в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, а также в образовательных организациях допкопийного профессионального образования;

24.12. участие в экспериментальной и междисциплинарной деятельности, разработках и во

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки

затем выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки

3.7.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки

затем выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки

3.7.7. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.8. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.9. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.10. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.11. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.12. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.13. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.14. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.15. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.16. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.17. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.18. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.19. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.7.20. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.1. Ответственность сторон трудового договора (эфективного контракта):

3.1.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в соответствии с законодательными актами.

3.1.2. Материальная ответственность стороны трудового договора (эфективного контракта) наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ею своих трудовых обязанностей, независимо от виновности стороны, причинившей ущерб.

3.1.3. Сторона трудового договора (эфективного контракта) возмещает другой стороне (эфективному контракту) причиненный ущерб, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.1.5. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

3.1.6. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, если в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

41. Режим рабочего времени:
 41.1 В МОУ Детский сад № 321 устанавливается (5) пятидневная рабочая неделя с
 41.2 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и
 41.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников
 Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении (приказ
 нормативными актами Российской Федерации) МОУ Детский сад № 321 устанавливаются в соответствии с трудовым
 договором, осуществляющим образовательную деятельность» – далее приказ № 536).
 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников с
 учетом особенностей деятельности дошкольной образовательной организации и устанавливается

IV. Рабочее время и время отдыха

3.76. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб
 в полном объеме.
 Завяление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю.
 Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее
 решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с
 решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право
 обратиться в суд.
 3.77. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой
 экономический ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взыскиваются с работника
 в исключительных случаях.
 Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения
 ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней
 необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по
 обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.
 3.78. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в
 размере своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или
 иного федерального закона.
 3.79. Расторжение трудового договора (эфективного контракта) после причинения
 ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной
 ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.
 3.8. Педагогическим и другим работникам МОУ Детский сад № 270 в помещениях и
 на территории дошкольной образовательной организации запрещается:
 курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать
 и употреблять (распространять) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и
 психотропные вещества;

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания определяются по категориям работников дошкольной образовательной организации в соответствии с требованиями к продолжительности рабочего времени для них при продолжительности рабочего времени.

419. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст.

418. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей и профессий, в которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлен особый режим работы, в соответствии с которыми они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

417. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

416. Режим работы работников образовательной организации определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей их деятельности, характера нагрузки и продолжительности рабочего времени педагогических работников и иных работников.

415. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности общеобразовательной организации) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных группах либо в целом по дошкольной образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру за детьми) для работников образовательной организации определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

414. В дошкольной образовательной организации (группах) с 12 часовым рабочим днем воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю). В дошкольной образовательной организации (группах) с 12 часовым рабочим днем воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю). В дошкольной образовательной организации (группах) с 12 часовым рабочим днем воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю). В дошкольной образовательной организации (группах) с 12 часовым рабочим днем воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю). В дошкольной образовательной организации (группах) с 12 часовым рабочим днем воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю).

413. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из особенностей их труда продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 14.12.2014 № 1601) «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - далее приказ № 1601).

412. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из особенностей их труда продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 14.12.2014 № 1601) «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - далее приказ № 1601).

411. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из особенностей их труда продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 14.12.2014 № 1601) «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - далее приказ № 1601).

410. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из особенностей их труда продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 14.12.2014 № 1601) «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - далее приказ № 1601).

... в том числе в рабочее время.

... в соответствии с ТК РФ и ... в соответствии с ТК РФ и ...

4115. При осуществлении в дошкольной образовательной организации функций по ...

... в соответствии с ТК РФ и ... в соответствии с ТК РФ и ...

4114. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных ...)

4113. При составлении графиков работы педагогических и других работников ...

4112. С учетом условий работы в дошкольной образовательной организации в целом ...

4111. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками ...

4.3.1. Временем отъезда является время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

4.3. Времене отъезда:

присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя; входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя; делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

4.3.1. Временем отъезда является время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отъезда являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отъезд;

выходные дни (ежедневный непрерывный отъезд);

нерабочие праздничные дни;

отпуска (статья 107 ТК РФ).

4.3.2. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочее время, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отъездом и в течение которых пиши, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных нормативными актами Российской Федерации.

4.3.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам образовательной организацией обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отъезда с 14.00 до 15.00:

воспитатель с 14.00-15.00 (один час)

работник служебных помещений с 14.00-15.00 (один час)

дежурный с 14.00-15.00 (один час)

люди с 14.00-15.00 (один час)

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

такого размера.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха и нерабочие праздничные дни оплачиваются в этом случае в одинарном размере, а день отдыха и нерабочие праздничные дни оплачиваются не менее чем в двойном размере.

4.3.6. Основу из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 113 ТК РФ).

4.3.7. Работникам дошкольной образовательной организации предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных

43.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы

43.16. Отпуск работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

43.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение календарного года работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

43.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска заранее, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

43.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

43.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, в следующем календарном году может быть использована в виде отпусков по соглашению сторон трудового договора. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть только часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

43.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть предоставлена работнику только в календарные дни, то есть на субботу-воскресенье.

43.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на следующий рабочий год, если работник пожелал отгулировать часть отпуска в удобное для него время, а работодатель не имеет возможности предоставить отпуск в удобное для него время.

43.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

43.8. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период отпуска его жены в возрасте до 12 лет. Работникам с тремя и более детьми до 12 лет предоставляется отпуск по их желанию в удобное для них время. 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 отпуска его жены в возрасте до 12 лет. Работникам с тремя и более детьми до 12 лет предоставляется отпуск по их желанию в удобное для них время.

43.7. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период отпуска его жены в возрасте до 12 лет. Работникам с тремя и более детьми до 12 лет предоставляется отпуск по их желанию в удобное для них время. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

...и по постановлению суда или постановлением суда, органа, должностного лица, ... рассматривать дела об административных правонарушениях;

2) установление комиссии по охране труда или уполномоченным по охране труда ... в случае нарушения требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо завеломо ... наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим ... или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к ... (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, ... которого он является, предотвращению или предотвращении неполных ... сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах ... характера либо непредставлении или представлении завеломо неполных или ... сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах ... о доходах, расходах, имуществе и обязательствах ... характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытая ... (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в ... банках, расположенных за пределами территории РФ, владения и (или) ... иностранными финансовыми институтами работником, его супругом ... и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим ... федеральными законами, нормативными актами Президента ... РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к ... (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального ... с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- принятие неоснованного решения руководителя дошкольной образовательной ... за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его ... или иной ущерб имуществу дошкольной образовательной организации (п. 9 ... РФ);

- совершение грубого нарушения руководителем дошкольной образовательной ... (школа, детского сада, детского сада, детского сада, детского сада, детского сада, ...), предотвращения, предотвращения, предотвращения, предотвращения, предотвращения, ... (ст. 81 ТК РФ);

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим ... в течение года грубое нарушение устава дошкольной образовательной ... (п. 1 ст. 336 ...);

- принятие, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим ... над личностью воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК ...);

Для прекращения дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть ... совершаемого проступка, предшествующее поведение работника и обстановка, при ... (ст. 193 ТК РФ).

5.2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня ... не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а ... на учет мнения Профкома.

Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью на 24 листах

(И.Б. Вишневецкая)
Заведующий МОУ Детский сад № 321
И.Б. Вишневецкая

