

СОГЛАСОВАНО  
на заседании ПК  
Протокол N 1  
«28» 09 2011 г.

Председатель ПК  
Терехова Терехова Ж.В.

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МКДОУ  
«ДС ОБ «Березка»  
приказ № 64/2 от «28» 09 2011 г.

Баран Баран Т.Н.



## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального казённого дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад общеобразовательного вида «Берёзка»  
п. Пурпе Пуровского района

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет условия труда работников ДОУ

1.2. Условия труда работников ДОУ регулируются трудовым кодексом РФ, Уставом ДОУ, настоящими правилами трудового внутреннего распорядка ДОУ, трудовым договором, иными Федеральными законами, указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ, актами органов местного самоуправления, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемые работодателями.

1.3. Условия труда работников ДОУ, не урегулированные или не полностью урегулированные договором, Уставом, коллективным договором, настоящим Положением, определяются трудовым законодательством РФ.

1.4. В ДОУ вводятся следующие категории работников: руководители – заведующий ДОУ, заведующий хозяйством; специалисты - специалист по кадрам, старшая медицинская сестра; специалисты (педагогические работники) - педагог - психолог, воспитатели, музыкальный руководитель, учитель - логопед, инструктор по физической культуре, старший воспитатель, педагоги дополнительного образования, прочие специалисты - делопроизводитель, кассир, младшие воспитатели и рабочие согласно штатного расписания.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым кодексом РФ.

2.3. Работник - физическое лицо, вступившее в отношения с работодателем. Работодатель - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.4. Трудовые договора могут заключаться:

на неопределённый срок;

на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода времени (сезона);

- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, катастроф, эпидемий, а также последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

- с заместителями руководителей;

- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.6. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым Кодексом и иными Федеральными законами (ст.60).

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (статья 61).

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- санитарную книжку;

- справку о северных надбавках с последнего места работы;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместитель

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- справку о постановке на учет в налоговых органах;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы трудовым Кодексом, иными Федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.9. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (статья 65).

Трудовой договор заключается с педагогами, имеющими образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами (статья 331)

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

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статьи, пункты трудового Кодекса или иного федерального закона (статья 66).

2.11. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, в иных, случаях, согласно статьям трудового Кодекса (статья 63).

2.12. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключения трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (статья 68).

2.13. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными Федеральными законами (статья 69).

2.14. При заключении трудового договора соглашение сторон может быть обусловлено испытанием работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.15. Допускается заключение трудовых договоров по совместительству. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских) определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами (статья 282).

2.16. При приеме на работу по совместительству в другие организации работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке, либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы (статья 283).

2.17. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (статья 284).

2.18. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78);
- истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существующих условий трудового договора (статья 73);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);
- нарушение установленных трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84);
- трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.19. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора (статья 78).

2.20. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник; которому в соответствии с трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (статья 80).

2.22. Расторжение трудового договора в случае прекращения деятельности структурного подразделения организации производится по инициативе работодателя по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя невозможно в случае временной нетрудоспособности работника и в период пребывания его в отпуске (ст.81 ТК РФ).

2.23. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работником в соответствии с пунктом 2 статьи 81 трудового Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 трудового Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.24. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы; в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

- смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

- наступление чрезвычайных ситуаций, препятствующих продолжению трудовых отношений;(военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и др. чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в пункте 2 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации организации;

- сокращения численности или штата работников организации;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

  - состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

  - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- смены собственника имущества организации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

  - появления на работе в состоянии алкогольного опьянения, наркотического опьянения или иного токсического опьянения;

  - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

  - совершения по месту работы хищения ( в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

  - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- в других случаях, установленных трудовым Кодексом и иными Федеральными законами (статья 81).

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

#### **3.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, персональных данных (статья 85) и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- аттестоваться на основе соискательства на соответствующую квалификационную категорию;
- участвовать в научно-экспериментальной работе, распространять свой педагогический опыт, получивший научное обоснование;
- иные льготы и права, установленные трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

#### **3.2. Работник обязан:**

- выполнять Устав ДОУ;
- соблюдать должностные инструкции, инструкции по охране труда, технике безопасности, правила внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- охранять жизнь и здоровье детей;
- защищать ребенка от всех форм физического и психического насилия;
- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания и обучения ребенка;
- обладать профессиональными умениями, постоянно их совершенствовать;
- удовлетворять требования соответствующих профессионально-педагогических характеристик;
- проходить периодически по приказу заведующего ДОУ бесплатные медицинские обследования;
- выполнять решения Совета педагогов и общего собрания работников ДОУ, приказы и распоряжения заведующей ДОУ;
- другие условия, предусмотренные трудовым договором, трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

#### **3.3. Работодатель имеет право:**

- требовать от работника выполнения Устава ДОУ, должностных инструкций, инструкций по охране труда, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- требовать от педагогических работников реализации образовательной программы в полном объеме;
- в случае производственной необходимости 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 (статья 74);
- расторгнуть трудовой договор в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом (статья: 81 ТК РФ);
- на другие действия, предусмотренные трудовым Кодексом РФ.

#### **3.4. Работодатель обязан:**

- создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с настоящим Кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями (статья 32 ТК РФ);
- отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом (статья 76 ТК РФ);
- создать условия для защиты и хранения персональных данных работника (статьи 86, 87, 88 ТК РФ);
- по письменному заявлению работника не позднее трех дней со дня подачи заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (статья 62 ТК РФ);
- выполнять другие условия, предусмотренные трудовым: договором, трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время - время, в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 часа в неделю - для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ (статья 92 ТК РФ).

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего дня оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93).

4.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов; в возрасте от 16 до 18 лет - 7 час
- для инвалидов, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-ти часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-ти часовой рабочей неделе - 6 часов (статья 94).

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95).

4.6. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 96).

4.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство) так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (статья 97).

4.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4-х часов в день и 16 часов в неделю (статья 98).

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

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- для продолжения работы при неявке сменяющегося работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником;

- в других случаях, предусмотренных трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников, в соответствии с федеральным законом.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (статья 99).

4.10. Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливаются трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 313).

4.11. Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством РФ (статья 314).

4.12. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (статья 315).

4.13. Размер районного коэффициента к заработной плате и порядок его выплаты устанавливается федеральным законом (статья 316).

4.14. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливается федеральным законом (статья 317).

4.15. Лицам, уволенным из организации, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (статья 318 ТК РФ).

## **5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

5.1. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.) (статья 102 ТК РФ). Устанавливает режим гибкого рабочего времени для следующих категорий работников: заведующая, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог доп.образования, кладовщик, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.

Циклограммы работы данных категорий работников подлежат ежегодному утверждению.

5.2. При сменной работе группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. (статья 103 ТК РФ).

Установить график сменной работы воспитателей (график длинных и коротких смен):

1 смена – с 7.00 до 15.12

2 смена – с 12.48 до 19.00



5.3. Установить график работы для младших воспитателей:

- 2-я младшая группа - с 8.00 до 16.12
- Средняя группа - с 8.00 до 16.12
- Старшая группа - с 8.00 до 16.12
- Подготовительная группа - с 8.00 до 16.12

5.4. Установить график работы обслуживающего персонала:

- Заведующий хозяйством - с 08.00 до 16.12
- старшая медсестра - с 07.00 до 15.12
- рабочий по стирке и ремонту спец. одежды - с 08.00 до 15.42
- специалист по кадрам - с 08.00 до 11.36; делопроизводитель, 12.36 до 16.12
- уборщик служебных помещений - с 7.30 до 15.12
- кассир – 8.00 – 11.36

5.5. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени.

Установить сторожам ДОО суммированный учёт рабочего времени (статья 104 ТК РФ).

Установить график работы сторожей:

рабочие дни: с 19.00 до 7.00; выходные, праздничные дни круглосуточно.

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.106)

6.2. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска (ст.107).

6.3. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания (ст.108) в следующем порядке:

- заведующему ДОО - с 12.30 до 13.00 (за пределами д/с)
- специалисту по кадрам, делопроизводителю - с 12.00 до 13.00 (за пределами д/с)
- ст. медсестре - с 12.00 до 13.00 (за пределами д/с)
- зав. хозяйством - с 12.00 до 13.00 (за пределами д/с)
- младшим воспитателям - с 13.00 до 14.00 (за пределами д/с)
- машинисту по стирке белья и спец. одежды - с 12.00 до 12.30 (за пределами д/с)
- уборщик служебных помещений - с 12.00 до 12.30 (за пределами д/с)
- кухонный рабочий - с 13.00 до 14.00 (за пределами д/с)

6.4. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников (статья 109).

6.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110).

6.6. Всем работникам предоставляются выходные дни, еженедельный непрерывный отдых. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается в субботу.

6.7. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 Марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;

При совпадении выходного и нерабочего (праздничного) дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В целях рационального использования рабочего времени, выходных и нерабочих праздничных дней работниками Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни (ст. 112)

6.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни как правило запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показателям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 113).

6.9. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (статья 319).

## **7. ОТПУСКА**

7.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114)

7.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115); педагогическим работникам - 36 календарных дней.

7.3. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Правом дополнительного отпуска за вредные условия труда в ДОУ пользуются:

- машинист по стирке белья - 7 дней;
- повар, работающий у плиты – 7 дней. (статья 117)
- слесарь-сантехник -7 дней;
- младший воспитатель – 7 дней;
- уборщик служебных помещений – 7 дней;
- заведующий хозяйством – 7 дней;
- делопроизводитель – 7 дней;
- кладовщик – 7 дней.

7.4 Педагогическим работникам, по желанию, предоставляется неоплачиваемый отпуск до 1 года через каждые 10 лет непрерывной работы.

7.5. Кроме установленных законодательством ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня (статья 321)

7.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный статьей 321 Трудового Кодекса, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное и частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера, допускается не более, чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (статья 322).

7.7. Лица, работающие в районах Крайнего Севера, имеют право на оплачиваемый 1 раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости багажа весом до 30 килограммов.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Выплаты эти являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа, предоставляются только по основному месту работы (статья 325)

7.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- фактическое время работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 трудового Кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 дней календарных (статья 121).

7.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6-ти месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 30-х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в ДОО (статья 122)

7.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа ДОО не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее чем за 2 недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

7.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

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.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124)

7.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий учебный год. 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 (статья 125)

7.13. Часть отпуска по письменному заявлению работника, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет не допускается (статья 126)

7.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127)

7.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым Кодексом, иными федеральными законами (статья 128)

## **8. ОПЛАТА ТРУДА**

8.1. Оплата труда работников организацией бюджетной сферы производится согласно единой тарифной сетки.

8.2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается 25 и 10 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. (статья 136).

## **9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статья 167)

9.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом (ст. 173)

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

9.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом. (статья 174).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

9.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (статья 177).

9.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1, ст. 81) либо сокращением численности (пункт 2, ст. 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» пункта 3 ст. 81);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (подпункт 1 ст. 83);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 ст. 83). (статья 178)

9.6. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаются: семейным - при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, другие категории работников предусмотренные коллективным ДОГОВОРом (статья 179)

9.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (статья 180)

9.8. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182)

9.9. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (статья 183)

9.10. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (статья 184)

9.11. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с трудовым Кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (статья 185)

9.12. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставлении в связи с этим дни отдыха (статья 186)

9.13. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от производства в другую местность, про изводится оплата командировочных расходов в порядке и размерах которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187)

9.14. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях расположенных в районах Крайнего Севера и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов страны (Российской Федерации) за счет средств работодателя предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым Кодексом (статья 326).

## **10. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

10.1. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка (статья 189)

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям;
- иные взыскания, предусмотренные Уставом ДООУ. (статья 192)

10.3. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии;
- другие виды поощрений, предусмотренные коллективным договором.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. (статья 191)

10.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. (статья 193)

10.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (статья 194).

## **11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

11.1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- самозащита работниками трудовых прав. (статьи 354,370,379)

## **12. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

12.1. Трудовые споры по вопросам приема и освобождения от работы, оплаты и применения дисциплинарных взысканий разрешаются в установленном действующим законодательством порядке.

### 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

13.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (статья 419)

14. **«Правила внутреннего трудового распорядка» должны быть доведены до каждого работника ДОУ под расписку.**