

АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ
Комитет по образованию г. Улан-Удэ
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 59 «Золотой ключик»
670031, г. Улан-Удэ, ул. Бульвар Карла Маркса, 16 А, тел. 23-21-05
Факс: 8(301-2) 23-21-05
эл.адрес : zolotoikluchik_mdou59@mail.ru

Согласовано:

Председатель

ПК МАДОУ "Детский сад № 59 "Золотой ключик"

Зимирева О.В.

«17» апреля 2019г

Утверждаю:

Заведующий

МАДОУ «Детский сад №59 Золотой ключик»

Терещенко Е.А.

«17» апреля 2019 г

**Правила внутреннего трудового распорядка
МАДОУ «Детский сад № 59 «Золотой ключик»
комбинированного вида
города Улан-Удэ**

1. Общие положения

1.1. Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 59 «Золотой ключик» комбинированного вида города Улан-Удэ (далее ДООУ) в своей деятельности руководствуется:

- Конституцией Российской Федерации,
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Семейным кодексом Российской Федерации,
- Гражданским кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Федеральными законами,
- указами и распоряжениями Президента Российской Федерации,
- постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации,
- приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»,
- приложением к приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075,
- решениями вышестоящих органов управления образованием,
- Уставом МАДОУ «Детский сад № 59 «Золотой ключик»,
- Договор об образовании по образовательным программам дошкольного образования между МАДОУ «Детский сад № 59 «Золотой ключик» и родителями (законными представителями).

1.2. МАДОУ «Детский сад № 59 «Золотой ключик» обеспечивает воспитание, обучение и развитие, а также присмотр, уход и оздоровление детей дошкольного возраста.

1.3. Основным предметом деятельности ДОУ является реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования.

1.4. Основными задачами ДОУ являются задачи, определенные действующим Уставом ДОУ. Конкретные задачи определены годовым планом ДОУ.

1.5. ДОУ несет ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за:

- выполнение функций, определенных Уставом ДОУ;
- реализацию в полном объеме основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- качество реализуемых образовательных программ;
- соответствие применяемых форм, методов и средств организации образовательного процесса возрастным, психофизиологическим особенностям, склонностям, способностям, интересам и потребностям детей;
- жизнь и здоровье детей и работников ДОУ во время воспитательно-образовательного процесса.

1.6. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка - это нормативный акт, регламентирующий 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 другие вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 59 «Золотой ключик» комбинированного вида города Улан-Удэ. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива ДОУ, укреплению трудовой дисциплины.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

1.8. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения родителями (законных представителей) и работниками учреждения.

1.9. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до сведения всех участников образовательного процесса путем ознакомления с ними под личную подпись, а также путем размещения правил на официальном сайте учреждения, на информационном стенде в здании учреждения.

1.10. Правила внутреннего трудового распорядка утверждены заведующим дошкольного образовательного учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета и являются Приложением коллективного договора.

1.11. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав.

1.12. Правила внутреннего трудового распорядка вступают в силу с момента их подписания сторонами и действуют до тех пор, пока сторонами не будут заключены новые Правила.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим законодательством, настоящими правилами и трудовым договором (эффективным контрактом).

2.2. Решения о приеме на работу в ДООУ принимает руководитель с учетом имеющихся вакансий. На работу принимаются кандидаты, отвечающие установленным в должностных инструкциях квалификационным требованиям. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора (эффективного контракта).

2.3. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- Документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- Медицинское заключение на право занятия педагогической деятельностью в ДООУ, согласно ст. 331 ТК РФ (медицинская книжка);

- Свидетельство о постановке на учет (ИНН) в налоговых органах;

- Справку из органа внутренних дел о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в соответствии со статьей 65 ТК РФ в ред. Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ), выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.4. При заключении трудового договора (эффективного контракта) впервые трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора (эффективного контракта). Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника может быть выдана копия приказа.

2.6. При поступлении работника на работу или при его переводе в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

- Ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

-Ознакомить работника с настоящими правилами и иными локальными нормативными актами, действующими в ДОУ и относящимися к трудовым функциям работника;

-Проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.7. На всех работников, принятых по трудовому договору (эффективному контракту) на основную работу, проработавших у Работодателя свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством.

2.8. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация ДОУ обязана ознакомить ее владельца под личную подпись в его личной карточке.

2.9. На каждого работника ДОУ» ведется личное дело, состоящее из одного экземпляра трудового договора (эффективного контракта), заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, а также копий других документов.

2.10. Работодатель отстраняет от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы работника:

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

-Не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

-Не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

-При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);

-По требованиям органов и должностных лиц (ст. 76 ТК РФ);

-При лишении права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

2.11. К педагогической деятельности не допускаются лица в соответствии с частью 2 статьи 331 ТК РФ в ред. Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ:

-лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

-имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

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

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

-имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.12. К трудовой деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности (в соответствии со статьей 351.1 ТК РФ (введена Федеральным законом от 23.12.2010 № 387-ФЗ, в ред. Федерального закона от 01.04.2012 № 27-ФЗ).

2.13. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям:

- соглашение сторон (в соответствии со статьей 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (эффективного контракта) (в соответствии со статьей 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника (в соответствии со статьей 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя (в соответствии со статьями 71 и 81 настоящего Кодекса);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо ее реорганизацией (в соответствии со статьей 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) (в соответствии с частью 4 статьи 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (в соответствии с частями 3 и 4 статьи 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (в соответствии с частью 1 статьи 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (в соответствии со статьей 83 ТК РФ);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (эффективного контракта), если это

нарушение исключает возможность продолжения работы (в соответствии с частью 1 статьи 84 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

2.14. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами РФ.

2.15. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен законодательством.

2.16. По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор (эффективный контракт), может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.17. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление (в письменной форме). Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

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

2.19. При увольнении работник сдает работодателю всю выполненную работу, а также всю документацию, материалы, предоставленные ему для работы.

2.20. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор (эффективный контракт) не расторгли и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора (эффективного контракта) продолжается.

2.21. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением тех случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора (эффективного контракта), заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.22. Трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.23. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) оформляется приказом руководителя.

2.24. В день прекращения трудового договора (эффективного контракта) Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника) и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах прекращения трудового договора в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи Трудового кодекса РФ. Днем прекращения трудового договора считается последний день работы, за исключением случаев, когда

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575806

Владелец Терещенко Елена Анатольевна

Действителен с 05.04.2021 по 05.04.2022