|  |
| --- |
| Правила Внутреннего трудового распорядка МДОБУ "Д/С № 3 ЛГО"   Принято общим собранием УТВЕРЖДЕНЫ  трудового коллектива приказом МДОБУ «Д/С №3 ЛГО»  Протокол № 1 от  16.02.2015 г. от 17.02.2015 г. № 8    СОГЛАСОВАНО  Председатель СТК МДОБУ «Д/С №3 ЛГО»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Филимонова Е.А.  17.02.2015 г.        **Правила Внутреннего трудового распорядка**  **Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 3**  **Лесозаводского городского округа»**  **1. Общие положения**  1.1.Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ и иными федеральными законами  · порядок приема, перевода и увольнения работников;  · основные права,  обязанности и ответственность сторон трудового договора;  · режим работы;  · время отдыха;  · применяемые к работникам меры поощрения и взыскания,  · а также иные вопросы регулирования трудовых отношений,  связанные с регулированием трудовых отношений в Муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 3 Лесозаводского городского округа» (далее - Работодатель).  1.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения (заведующим) с учётом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьёй 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.  1.3. Данные правила способствуют эффективной организации работы коллектива Учреждения, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата.  1.4. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией Учреждения, а также Советом трудового коллектива в соответствии с их полномочиями, локальными актами и действующим законодательством.  1.5. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.  Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.  Трудовой распорядок определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.  1.6. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения всеми работниками  1.7. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав.  **2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников**  2.1. Работники реализуют право на труд путём заключения письменного трудового договора.  2.2. Прием на работу производится на основании трудового договора. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Учреждении.  2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу предъявляет работодателю:  ·  паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;  · трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу в порядке совместительства;  ·  страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,  · 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;  · справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, 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.  · идентификационный номер налогоплательщика;  · медицинское заключение о состоянии здоровья;  · медицинскую книжку установленного образца с обязательным предварительным медицинским осмотром.  · копию аттестационного листа об установлении квалификационной категории (для педагогических работников)  · личное заявление  Запрещается требовать при приёме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.  2.4. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие 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:**  · лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;  · имеющие или имевшие судимость, подвергшиеся 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;  · 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.  2.5. **К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних** **не допускаются** лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся 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.  2.6. Работники Учреждения проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.  Предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счёт средств работодателя.  2.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.  Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а  также порядок изготовления бланков трудовых книжек и  обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.  Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя для работника является 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.  2.8. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.  2.9. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют копию трудовой книжки или справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории.  2.10. Оформление приёма на работу производится в порядке, установленном ст. 68 ТК РФ.  Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя (заведующего), изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) руководителя (заведующего)  должно соответствовать условиям трудового договора.  Приказ (распоряжение) руководителя (заведующего) о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).  При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.  При приёме на работу Работодатель обязан проинструктировать работника по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда, жизни и здоровья воспитанников.  2.11. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.  Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.  В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.  В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.  **Испытания при приёме на работу не устанавливается для:**  лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;  беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;  лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;  лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;  лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию  между работодателями;  лиц, заключающих договор на срок до двух месяцев;  иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.  Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организации – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.  При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.  В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.  2.12. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.  При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.  Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.  Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.  2.13.  Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.  2.14. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72 ТК РФ.  По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлён перевод работника на постоянную работу к другому работодателю.  При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ)  Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора.  Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.  2.15. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временного отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.  В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведён без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же  работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.  Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящего пункта. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.  При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей данного пункта, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.  2.16. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.  Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.  Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырёх месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.  Трудовой договор с руководителями организации (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективными договором, соглашениями, трудовым договором.  2.17. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:  появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;  не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;  не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях,  предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;  при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;  по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;  в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.  Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.  В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.  2.18. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.  Основанием прекращения трудового договора являются:  1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ)  2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;  3) расторжение трудового договора по инициативе работник (статья 80 ТК РФ);  4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);  5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);  6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо её реорганизацией (статья 75 ТК РФ);  7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определённых сторонами условий трудового договора (часть четвёртая статьи 74 ТК РФ);  8) 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 (части третья и четвёртая статьи 73 ТК РФ)  9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 721 ТК РФ):  10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ)  11) нарушение установленных ТК РФ и иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).  Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.  2.19. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.  2.20. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением его действия работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.  Трудовой договор, заключенный на время выполнения определённой работы, прекращается по завершении этой работы.  Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.  Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определённого периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).  2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее,  чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении.  По соглашению сторон 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 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, 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 своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ 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.  2.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя (заведующего).  С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан: выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается знакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.  Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).  В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьёй 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.  Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ и иного федерального закона.  В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несёт ответственности за задержку оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренном подпунктом «А» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ (прогула) или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу), и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника.  2.23. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях:  1) ликвидации организации;  2) сокращения численности или штата работников организации;  3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;  4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);  5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;  6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:   а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены);  б) появления работника на работе (на своём рабочем месте либо на территории организации – Работодателя или объекта, где по поручению Работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;  в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника или родителей (законных представителей) воспитанников  г) 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;  д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;  7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;  8)  совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;  9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;  10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;  11) представления работником работодателю подложных документов при  заключении трудового договора;  12)  в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.  Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.   Увольнение по основанию сокращения численности или штата работников организации и  несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.  Увольнение работника по основанию совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя и  совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы, в случаях  когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно  аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.  Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.  При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Совета трудового коллектива.  Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.  2.24. В связи с изменениями в организации работы в Учреждении (изменение количества групп, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) при продолжении работы в той же должности допускается изменение существенных условий труда работника:  -системы и условий оплаты труда;  -льгот;  -режима работы (установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и др.)  Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 73 ТК РФ)  2.25. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределённый срок, предупредив об этом работодателя не менее чем за 2 недели.  2.26. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а руководитель ДОУ обязан выдать работнику его трудовую  книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения.  2.27. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменном виде не менее чем за 3 дня до увольнения.  **3. Основные права и обязанности работников**  **3.1. Работник имеет право на:**  · заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на усло­виях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;  · предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;  · рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным 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, сокращенного 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 ТК РФ, 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 ТК РФ, 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, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;  · возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязан­ностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;  · обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральны­ми законами  **3.2. Работник обязан:**  · добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него тру­довым договором;  · соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;  · соблюдать трудовую дисциплину,  · выполнять установленные нормы труда;  · соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;  · бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за со­хранность этого имущества) и других работников;  · незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохран­ности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого иму­щества)  **3.3.** В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ **право на занятие педагогической деятельностью** имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.  **3.4.  Под правовым статусом педагогического работника** понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.  3.5. В Российской Федерации признаётся особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.  **3.6. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:**  1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;  2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;  3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);  4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;  5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисци­плин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;  6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности разработках и во внедрении инноваций;  7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурса­ми, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами орга­низации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-теле­коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам  музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих об­разовательную деятельность;  8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными  услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными норматив­ными актами;  9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организа­ции;  10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные орга­низации;  11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;  12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участника­ми образовательных отношений;  13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.  3.7. Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных от­ношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональ­ной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.  **3.8. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии**:  1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;  2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педаго­гической деятельности не реже чем один раз в три года;  3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;  4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федераль­ным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государ­ственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;  5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, уста­новленном законодательством Российской Федерации;  6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализи­рованного жилищного фонда;  7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федераль­ными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.  3.9. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой долж­ности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуаль­ная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязан­ностями и (или) индивидуальным планом, — методическая, подготовительная, органи­зационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотрен­ная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должност­ные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.  3.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников органи­заций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными норма­тивными актами Учреждения, трудо­вым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требования­ми трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом, исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государ­ственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.  **3.11. Педагогические работники обязаны.**  1)  осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обес­печивать в полном объеме реализацию основной общеобразовательной программы;  2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;  3)  уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;  4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;  5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;  6)  учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;  7) систематически повышать свой профессиональный уровень;  8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;  9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;  10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;  11) соблюдать устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.  3.12.  Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную дея­тельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе ока­зывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.  **3.13. Педагогическим работникам запрещается** использовать образовательную дея­тельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию полити­ческих, религиозных или иных убеждений или отказу от них, для разжигания социаль­ной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку со­циальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их от­ношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях на­родов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конститу­ции Российской Федерации.  **3.14. Педагогические работники несут ответственность** за неисполнение или ненад­лежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», учитывается при прохождении ими аттестации.  3.15. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения со­ответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников — в целях установления квалификационной категории.   Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения со­ответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестацион­ной комиссии, самостоятельно формируемой Учреждением.  Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических ра­ботников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационными комис­сиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.  Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработ­ке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образо­вания, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществ­ляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.  **4. Основные права и обязанности работодателя**  **4.1. Работодатель имеет право:**  · заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными за­конами;  · вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;  · поощрять работников за добросовестный эффективный труд;  · требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного от­ношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находяще­муся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распо­рядка;  · привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в по­рядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;  · принимать локальные нормативные акты;  · создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.  **4.2. Работодатель обязан:**  · соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, со­держащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллектив­ного договора, соглашений и трудовых договоров;  · предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;  · обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;  · обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документа­цией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;  · обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;  · выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным догово­ром, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;  · вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в по­рядке, установленном ТК РФ;  · предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;  · знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;  · своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной вла­сти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, со­держащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной вла­сти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законода­тельства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;  · рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных из­бранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законо­дательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;  · создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организа­цией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;  · обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;  · осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, уста­новленном федеральными законами;  · возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, ко­торые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;  · исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, кол­лективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовы­ми договорами.  4.3. Руководитель образовательной организации в соответствии с законодатель­ством Российской Федерации и уставом Учреждения назначается учредителем образовательной организации.  Кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, ука­занным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руково­дителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам.  4.4. Запрещается занятие должности руководителя образовательной организации лицами, которые не допускаются к педагогической деятельности по основаниям, уста­новленным трудовым законодательством.  4.5. Кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттеста­цию. Порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя государственной или муниципальной образовательной организации устанавливаются учредителями этих образовательных организаций.  4.6. Должностные обязанности руководителя государственной или муниципальной образовательной организации, филиала государственной или муниципальной образо­вательной организации не могут исполняться по совместительству.  4.7. Права и обязанности руководителя образовательной организации, его компетен­ция в области управления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом образовательной организации.  4.8.  Руководителям образовательных организаций и его заместителям  предоставляются в порядке, уста­новленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунк­тами 3 и 5 части 5и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».  4.9. Руководитель образовательной организации несет ответственность за руковод­ство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйствен­ной деятельностью образовательной организации.  **5. Рабочее время и время отдыха**  5.1. Рабочее время**–**время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.  Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.  Порядок исчисления нормы рабочего времени на определённые календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.  Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.  5.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.  Видами времени отдыха являются:  перерывы в течение рабочего дня (смены);  ежедневный (междусменный) отдых;  выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);  нерабочие праздничные дни;  отпуска.  5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:  для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;  для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов  в неделю;  для работников, являющихся инвалидами  I и  II группы, - не более 35 часов в неделю;  для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  5.4. По соглашению сторон между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.  При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.  Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других прав.  5.5.  Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:  для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;  для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации.  5.6. Для работников, 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-часовой рабочей неделе – 8 часов;  при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.  5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.  5.8. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:  1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 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, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.  В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативно правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных  актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.  5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ.  **5.10. Продолжительность рабочего времени для педагогического персонала**  определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» от 24.12.2010 №2075:  -старшему воспитателю – 36 часов в неделю;  - воспитателям – 36 часов в неделю;  - музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;  - учителю-логопеду – 20 часов в неделю;  - инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю;  **5.11. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу** в соответствии с квалификационными характеристиками  устанавливается продолжительность рабочего времени:  - учебно-вспомогательному персоналу (младшим воспитателям) – 40 часов в неделю;  - обслуживающему персоналу – 40 часов в неделю;  - административной группе – 40 часов  в неделю;  **5.12. Педагогическим и другим работникам запрещается:**  - изменять по своему усмотрению расписание непосредственной образовательной деятельности и график работы;  - отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности  и др |