|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО Педагогическим советом Протокол №\_\_\_От «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г | УТВЕРЖДЕНО Заведующим МБДОУ«Детский сад №24 «Пчелка»\_\_\_\_\_С.М.Хидирбекова«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО**

 **ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

 «Детский сад №24 «Пчёлка»»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — ПВТР) являются ло­кальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №24 «Пчёлка» (далее ДОУ).

1.2. ПВТР составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ, Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках", иными нормативными право­выми актами, Коллективным договором и Уставом ДОУ и регулируют порядок приема и увольнения работников дошкольного учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ДОУ.

1.3. ПВТР имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. ПВТР утверждены заведующим ДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. ПВТР вывешиваются в профсоюзном уголке на видном месте. При приеме на работу администрация ДОУ (далее Работодатель) обязана ознакомить работника с ПВТР под расписку.

1.6. ПВТР являются приложением к коллективному договору от 2017 г., действующе­му в ДОУ.

**2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода и увольнения работников**

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ДОУ. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работника и ДОУ (на основании ст. 56- 84 ТК РФ).

При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.2. При заключении трудового договора работник предоставляет Работодателю ДОУ следующие документы:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) ИНН

д) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;

е) копию аттестационного листа или приказа, удостоверения;

ж) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

з) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состо­янию здоровья для работы в образовательном учреждении;

и) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом Работодателя ДОУ и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.4. При приеме на работу Работодатель ДОУ обязана ознакомить работника со следую­щими документами:

* Уставом;
* Настоящими ПВТР;
* Инструкциями по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
* Должностной инструкцией работника;
* Коллективным договором;
* Иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.5. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех меся­цев. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для: беременных женщин, молодых специалистов, для приглашенных на работу в порядке перевода по согласованию между работодателями.

2.1.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания предупредив не менее, чем за 3 дня в письменной форме с указанием причин (ст. 71 ТК РФ). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

 2.1.7. На всех работников, проработавших более 5 дней, оформляется трудовая книжка в соответствии с требовани­ями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников ДОУ хранят­ся в ДОУ. С каждой записью, вносимой на основании приказа Работодателя в трудовую книжку, Работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.8. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ДОУ.

2.1.9. Заведующий ДОУ назначается приказом Учредителя.

2.1.10. Трудовая книжка и личное дело заведующего ДОУ хранится у Учредителя.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных пре­имуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, нацио­нальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребыва­ния) не допускается.

2.2.2. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в тече­ние определенного срока, не может быть принято на работу в ДОУ в течение этого срока.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, свя­занным с беременностью или наличием детей.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.5. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, админист­рация ДОУ обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.6. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

 2.3. Перевод работника на другую работу производится:

* только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ (по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника), при этом работник не можетбыть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.
* в связи с изменениями в организации работы в МАДОУ (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.);

 - наименования должности 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).

2.4. Увольнение работников.

2.4.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании:

- за систематическое неисполнение обязанностей без уважительных причин (п. 5 ст. 81 ТК РФ);

- прогул или отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня ( п. 6 а., ст. 81 ТК РФ)

- появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения (п. 6 б., ст. 81 ТК РФ);

- совершение по месту работы хищения (п. 6 г., ст. 81 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции,

аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы

(п. 8. ст. 81 ТК РФ); производится при условии доказанности вины увольняемого сотрудника в совершенном проступке без согласования с профкомом.

2.4.2. По согласованию спрофкомом производится увольнение работников в случае неявки на работу более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности.

2.4.3. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией МАДОУ лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

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

2.4.5. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию ДОУ письменно за две недели. При расторжении трудового договора заведующий ДОУ издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании».

 2.4.6. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны произ­водиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании».

 2.4.7. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день рабо­ты администрация ДОУ обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заяв­лению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним оконча­тельный расчет.

2.4.8. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация ДОУ направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация ДОУ освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.4.9. Заведующий ДОУ при расторжении трудового договора по собственному желанию обя­зан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

**3. Обязанности и полномочия администрации**

3.1 Администрация МБДОУ обязана:

* обеспечивать выполнение требований Устава ДОУ и ПВТР;
* организовать труд педагогов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы;
* закрепить за каждым сотрудником соответствующее его обязанностям определенное рабочее место и оборудование;
* своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы. До ухода сотрудников в отпуск информировать о внутренних перемещениях в связи с производственной необходимостью и в силу других обстоятельств;
* создать необходимые условия для работы персонала в соответствии с СанПиН; соблюдать правила охраны труда, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии;
* укреплять трудовую дисциплину за счет устранения потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая мнения Совета ДОУ; осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса и направленную на реализацию образовательных программ;
* создать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДОУ и воспитанников. Администрация несет ответственность за сохранность жизни и здоровья детей во время их пребывания в учреждении, на экскурсиях, на прогулке, на занятиях, во время проведения конкурсов, соревнований;
* совершенствовать воспитательно-образовательный процесс, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогического процесса, создавать условия для инновационнойдеятельности;
* проводить в установленные сроки аттестацию педагогов на соответствии занимаемой должности, создавать необходимые условия для совмещения работы с учебой, для систематического повышения квалификации;
* принимать меры к своевременному обеспечению ДОУ учебно-наглядными, методическими пособиями и инвентарем для организации эффективной работы;
* своевременно рассматривать предложения сотрудников, направленные на повышение эффективности и качества работы ДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников;
* совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
* своевременно предоставлять работникам отпуск, в соответствии с установленным графиком. Компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;
* обеспечивать работникам предоставление установленных законодательством льгот и преимуществ;
* создавать педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях - улучшения образовательно-воспитательной работы;
* своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах.

3.2. ДОУ как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

* за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности тру­диться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работ­ника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предус­мотренных законодательством;
* за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
* за причинение ущерба имуществу работника;
* в иных случаях, предусмотренных законодательством.

**4. Основные права, обязанности и ответственность заведующего ДОУ**

4.1. Непосредственное управление ДОУ осуществляет заведующий.

4.2. Заведующий имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

* осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
* применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, уволь­нение;
* совместно с комиссией осуществлять поощрение и премирование работников;
* привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом по­рядке;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ДОУ и других работников, соблюдения настоящих ПВТР;
* принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

4.3. Заведующий ДОУ обязан:

* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договоров;
* обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гиги­ены труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, уста­новленном законодательством РФ;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходи­мую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением:

**5. Права, обязанности и ответственность работников**

5.1. Работник имеет право на:

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и 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 с трудо­вым договором;
* 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, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* участие в управлении ДОУ в формах, предусмотренных законодательством и Уставом ДОУ;
* защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными за­коном способами;
* защиту своей профессиональной чести и достоинства;
* возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обя­занностей;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
* предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;.

5.2. Педагогические работники ДОУ, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

* свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов в соответствии с образовательной программой, утвержденной образова­тельным учреждением;
* сокращенную продолжительность рабочего времени;
* удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
* длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;
* получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книго­издательской продукцией и периодическими изданиями в размере устанавливаемом, органом местного самоуправления.

5.3. Работник обязан:

* добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым дого­вором;
* соблюдать Устав ДОУ и настоящее ПВТР;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу ДОУ и других работников;
* незамедлительно сообщить заведующему о возникновении ситуации, представляю­щей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества.
* поддерживать дисциплину в ДОУ на основе уважения человеческого достоинства воспитанников без применения методов физического и психического насилия;
* проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.4. Работникам ДОУ в период организации образовательного процесса запрещается:

* изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
* курить и пить в помещении и на территории ДОУ.;
* отвлекать работников ДОУ в рабочее время от их непосредственной работы для выполне­ния общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основ­ной деятельностью ДОУ;

5.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный ДОУ прямой действи­тельный ущерб.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

* недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
* умышленного причинения ущерба;
* причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
* причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных пригово­ром суда;
* причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

5.6. Работники ДОУ привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установ­ленном пунктами 8.2.—8.10. настоящих ПВТР.

**6. Режим работы и время отдыха**

6.1. В ДОУ устанавливается 12-ти часовой режим работы с 7.00 до 19.00, пятидневная рабочая неделя, с 2 выходными днями суббота и воскресение.

Продолжительность рабочей недели для педагогов 36 часов для остальных работников 40 часов.

6.2. В зависимости от должности и (или) специальности работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) составляет:

-административный персонал                                 — 42 часа в неделю  —  8 часов в день;

-воспитатель (основной персонал),

 старший воспитатель                                              — 36 часов в неделю – 7,12 часов в день;

-музыкальный руководитель                                   — 24 часа в неделю   —  до 5 часов в день;

-педагог-психолог                                                     — 36 часов в неделю – 7,12 часов в день;

-инструктор по физической культуре                     — 30 часов в неделю – 6 часов в день;

-учебно-вспомогательный персонал,

 младший обслуживающий персонал                     — 42 часа в неделю  —  8 часов в день.

6.3. Заведующему ДОУ и заместителю заведующего по АХР устанавливается ненормированный рабочий день.

6.4. Каждому работнику в течение рабочего дня, согласно режима работы Учреждения предоставляется 30 минут для приема пищи и отдыха.

6.5. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для работников определяются графиком работы, составляемым с соблюдени­ем установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом заведующего ДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики работы доводятся до сведения работников под личную роспись

6.6. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) рабо­ту, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обя­занностями и настоящими ПВТР.

6.7. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества ча­сов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в ДОУ и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

6.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации ДОУ, за исключением случаев уменьше­ния количества групп.

6.9.В случае производственной необходимости администрация ДОУ имеет право перевес­ти работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в ДОУ с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устране­ния последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

6.10. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудо­вого договора.

6.11 Рабочее время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утвер­ждается администрацией ДОУ с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

6.12. К рабочему времени относятся следующие периоды:

* общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
* заседание педагогического совета;
* заседание методического объединения;
* родительские собрания;

6.12. Заведующий ДОУ привлекает педагогических работников к дежурству в праздничные дни согласно графику дежурств.

6.13. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продол­жительностью 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверж­даемым аведующим ДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.14. Администрация ДОУ ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информиру­ет администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

**7. Оплата труда**

7.1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с действующим «Положением об оплате труда», штатным расписанием и сметой расходов.

7.2. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в зависимости от установленного разря­да по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, а также полученным квалификационным категориям по итогам аттестации.

7.3. Тарификация утверждается заведующим ДОУ не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

7.4. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается два раза в месяц 5 и 20 числа. В случае совпадения с праздничными и выходными днями выплаты зарплаты соответственно производиться накануне.

7.5. В ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам.

7.6. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, про­изводятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

**8. Меры поощрения и взыскания**

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязаннос­ти, в следующих формах:

* объявление благодарности;
* выплата премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* представление к награждению государственными наградами;
* поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда, мате­риальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным руководителем учреждения. Иные меры по­ощрения по представлению специальной комиссии объявляются приказом заведующего. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее ис­полнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, заведующий имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: ст 192.193 ТК РФ

* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании».

8.3. Дисциплинарное взыскание на заведующего налагает Учредитель.

8.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава ДОУ может быть проведено только по поступив­шей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данно­му педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть пре­даны гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника ДОУ, за ис­ключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания заведующий должен затребовать от ра­ботника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.6. 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.

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

8.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисципли­нарное взыскание.

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

8.11. Заведующий ДОУ до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, общего собрания коллектива.

**Комментарии к ПВТР**

Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный правовой акт образовательного учреждения, который относится к группе локальных актов, кон­кретизирующих права и обязанности участников образовательного процесса.

Официальное понятие и основное содержание данного акта даны в ст. 189 Трудового кодек­са РФ (далее — ТК РФ): «Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема 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 в организации».

Если подробно рассмотреть ту область правовых отношений, которые должны быть урегули­рованы Правилами внутреннего трудового распорядка, то становится ясно, что такие ПВТР в большей своей части будут воспроизводить нормы трудового законодательства и содержать достаточно малую часть локального правового регулирования. Говоря иными словами, у любого образовательного учреждения основной объем содержания правил будет одинаков и только в некоторой части различа­ется, учитывая, таким образом, особенности организации труда в конкретном образовательном учреждении. Если бы правила внутреннего трудового распорядка содержали только локальные, специфические для каждого образовательного учреждения нормы, то такой документ занял бы всего одну-две страницы.

С внутреннего трудового распорядка ознакомлен

**1. Общие положения**

 **1.1**. Настоящее Положение о порядке проведения эвакуации (тренировки) в МБДОУ

«Детский сад №24» разработано в соответствии с Федеральным законом №69-ФЗ от 21.12.1994г «О пожарной безопасности» в редакции от 30 октября 2018 г; Постановлением

Правительства РФ от 25 апреля 2012 г. № 390 «О противопожарном режиме» в редакции от 30 декабря 2017г; Приказом МЧС РФ от 12.12.2007 г № 645 в редакции от 22.06.2010г «Об утверждении норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», а также Уставом дошкольного образовательного учреждения.

 **1.2**. Данное Положение о порядке проведения учебной эвакуации в МБДОУ «Детский сад № 24» определяет основные понятия, регламентирует подготовку и проведение учебной тренировки (эвакуации) в дошкольном образовательном учреждении (далее – ДОУ), действия в особых случаях, а также подведение итогов учебной эвакуации и разработку мероприятий по улучшению проведения эвакуационных мероприятий в дошкольном образовательном учреждении на случай возникновения пожара или иной ЧС.

 **1.3.** Настоящее Положение о проведении учебной тренировки по эвакуации воспитанников, работников и имущества на случай пожара и других ЧС в ДОУ разработано с целью всесторонней проверки готовности дошкольного образовательного учреждения по проведению быстрой и безопасной для здоровья и жизни воспитанников и работников эвакуации на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций.

**1.4.** Основными задачами учебной тренировки по эвакуации являются:

* выработка у администрации дошкольной образовательной организации практических навыков по оперативному принятию обоснованных решений и умения осуществлять эвакуационные и спасательные мероприятия для воспитанников в случае пожара и других ЧС;
* выработка у педагогических работников и обслуживающего персонала ДОУ практических навыков по оперативному принятию обоснованных решений и умения осуществлять эвакуационные мероприятия воспитанников в случае пожара или иных чрезвычайных ситуаций;
* формирование у педагогических работников и обслуживающего персонала ДОУ сознательного и ответственного отношения к обеспечению жизни и здоровья, воспитанников в случае возникновения пожара или других чрезвычайных ситуаций;
* совершенствование работниками теоретических знаний, полученных в процессе обучения пожарной безопасности в дошкольном образовательном учреждении;
* совершенствование воспитанниками теоретических знаний, полученных в процессе обучения основам безопасности жизнедеятельности;
* проверка пожарно-технического состояния дошкольного образовательного учреждения;
* при проведении учебной тренировки (эвакуации) отрабатываются различные ситуации, которые могут возникнуть в случае реального пожара или иной ЧС в ДОУ, для чего отдельным работникам и воспитанникам даются различные ситуационные вводные (теоретические или практические), по которым определяется их подготовленность к действиям в случае реального пожара и иных ЧС в ДОУ.

**1.5**. При проведении учебной тренировки у работников ДОУ проверяются следующие практические навыки (умения):

* действовать при подаче установленного в ДОУ условного сигнала о пожаре и других чрезвычайных ситуаций;
* действовать при обнаружении возгорания, пожара на рабочем месте или в иных помещениях дошкольного образовательного учреждения;
* подавать установленный в дошкольном образовательном учреждении условный сигнал о пожаре и других ЧС;
* вызывать пожарную службу и другие спасательные службы по телефону или по мобильному телефону;
* отключать электрощит, автомат отключения электропитания помещения;
* пользоваться первичными средствами пожаротушения (огнетушителями, песком, противопожарной тканью (кошмой), водой);
* эвакуироваться через основные и запасные эвакуационные выходы, аварийные выходы (окна первого этажа);
* действовать в экстремальных ситуациях;
* оказывать первую медицинскую само- и взаимопомощь.

**1.6.** При проведении учебной тренировки (эвакуации) у воспитанников ДОУ проверяются следующие практические навыки (умения):

* действовать при подаче установленного в дошкольном образовательном учреждении условного сигнала о пожаре и иных чрезвычайных ситуаций;
* действовать при обнаружении возгорания, пожара, задымления в спальне, групповой комнате и в других кабинетах и помещениях детского сада;
* подавать установленный в дошкольном образовательном учреждении условный сигнал о пожаре и других ЧС;
* вызывать пожарную службу и другие спасательные службы по телефону или по мобильному телефону (при его наличии);
* пользоваться первичными средствами пожаротушения (огнетушителями, песком, кошмой, водой);
* эвакуироваться через основные и запасные эвакуационные выходы, аварийные выходы (окна первого этажа, пищеблок);
* уметь действовать и экстремальных ситуациях;
* оказывать первую доврачебную само- и взаимопомощь.

**1.7.** В проведении тренировки (эвакуации) обязаны принимать участие в полном составе:

* администрация;
* педагогические работники;
* обслуживающий персонал ДОУ, включая работников пищеблока и медицинского пункта;
* воспитанники всех групп.

В проведении учебной тренировки (эвакуации) могут оказывать помощь местные органы государственного пожарного надзора, пожарной службы, а также другие спасательные службы.

В ДОУ учебные плановые тренировки воспитанников и работников на случай пожара и других ЧС должны проводиться в соответствии с Календарным планом основных мероприятий по ГО и ЧС.

В дошкольном образовательном учреждении, практические тренировки (эвакуации) должны проводиться периодически как в дневное, так и в вечернее время.

1. **2. Основные понятия**

В Положении о порядке проведения учебной эвакуации в ДОУ используются следующие термины и определения:

2.1*. Эвакуация людей в случае пожара* - вынужденный процесс движения людей как самостоятельно, так и под руководством ответственных за проведение эвакуации из зоны, где имеется возможность воздействия на них опасных факторов пожара и других ЧС или опасных для здоровья огнетушащих веществ, используемых для тушения пожара, в безопасную зону, используя для этого эвакуационные (основные и запасные) выходы и штатные средства защиты органов дыхания.

2.2. *Учебная эвакуация людей на случай пожара и других ЧС* - эвакуация людей на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций, проводимая в учебных целях.

2.3. *Плановая учебная эвакуация людей на случай пожара других ЧС* - учебная эвакуация людей на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций, проводимая согласно плану.

2.3. *Внеплановая учебная эвакуация людей на случай пожара и других ЧС* - учебная эвакуация людей на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций, проводимая вне плана.

2.4. *Внезапная учебная эвакуация людей на случай пожара и других ЧС* - учебная эвакуация людей на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций, проводимая без извещения их о планируемой эвакуации, по указанию вышестоящих органов управления образования и местных органов Государственного пожарного надзора; без проведения подготовительных мероприятий.

2.5*. Ситуационная вводная* - задача, которую необходимо выполнить в учебных целях, но которая может возникнуть в реальной жизни во время пожара и других чрезвычайных ситуациях.

*2.6. Расчетное время эвакуации* - время, в течение которого люди должны покинуть помещение, здание, сооружение до наступления критических значений опасных факторов пожара, определенное расчетным путем по данным о размерах эвакуационных путей и выходов, а также параметрах движения людей.

*2.7. Фактическое время эвакуации* - время, за которое люди практически покидают помещение, здание, сооружение в случае пожара в них.

1. **3. Подготовка к проведению учебной тренировки (эвакуации)**

3.1. При подготовке к проведению учебной тренировки (эвакуации) заведующий ДОУ обязан:

 утвердить:

* [Положение об организации работы по пожарной безопасности в ДОУ](http://ohrana-tryda.com/node/2236) ;
* [Порядок действий сотрудников при эвакуации в случае возникновении пожара в](http://ohrana-tryda.com/node/1588)

 [ДОУ](http://ohrana-tryda.com/node/1588);

* [Инструкцию о порядке действий персонала при эвакуации в случае возникновения](http://ohrana-tryda.com/node/753)  [пожара в ДОУ](http://ohrana-tryda.com/node/753);

[-](http://ohrana-tryda.com/node/750) Инструкцию о порядк[е](http://ohrana-tryda.com/node/750) действий должностных ли[ц в случае возникновения пожара в ДОУ](http://ohrana-tryda.com/node/750);

* Положение о проведении учебной эвакуации в ДОУ, Положение на случай пожара в дошкольном образовательном учреждении;
* провести учебные занятия с сотрудниками по изучению Порядка действий при возникновении пожара или иной ЧС, Положения о проведении в ДОУ учебной тренировки (эвакуации) работников и воспитанников на случай пожара, Положения на случай пожара или иной чрезвычайной ситуации;
* утвердить «План подготовки и проведения учебной тренировки»;
* утвердить перечень вводных заданий для выполнения их работниками и воспитанниками дошкольного образовательного учреждения при проведении учебной тренировки (эвакуации);
* организовать проведение учебных занятий с администрацией ДОУ, с педагогическим и обслуживающим персоналом по изучению Порядка действий при возникновении пожара или иной ЧС и эвакуации, инструкций и планов эвакуации, Положения о проведении в ДОУ учебной эвакуации (тренировки) работников и воспитанников на случай пожара и других ЧС;
* организовать проведение учебных занятий воспитателей с воспитанниками своих групп по изучению Порядка действий при возникновении пожара или иной ЧС и планов эвакуации на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций, учитывая различные места возможного возгорания, задымления и пожара;
* утвердить список наблюдателей (экспертов) из состава должностных лиц детского сада или из работников другого учреждения, управления образования, инспекторов МЧС которые будут контролировать ход проведения учебной тренировки (оценивать действия работников по эвакуации воспитанников, фиксировать время эвакуации, осматривать помещения после эвакуации работников и воспитанников и т.п.);
* утвердить дату, порядок проведения учебной тренировки (эвакуации);
* провести сдачу огнетушителей на перезарядку, если они были применены в практическом показе для работников и воспитанников или у них вышел срок использования;
* принять меры, по устранению нарушений содержания путей эвакуации и эвакуационных выходов, которые могут препятствовать быстрой и безопасной эвакуации людей;
* проверить исправность и работоспособность системы оповещения и управления эвакуацией при пожаре и других чрезвычайных ситуациях.

3.2.С целью привлечения на учебную тренировку (эвакуацию) максимального количества работников и воспитанников заведующий ДОУ обязан:

* не планировать в этот день дополнительных (кроме основного расписания занятий) занятий, мероприятий и работ, как в самой ДОУ, так и за его пределами;
* с целью повышения уровня проведения учебной тренировки (эвакуации) на случай пожара и других ЧС в ДОУ проинформировать работников детского сада об их ответственности в случае халатного отношения к проведению учебной тренировки (эвакуации).
1. **4. Проведение учебной эвакуации**

4.1. Началом практической отработки учебной эвакуации в ДОУ является подача звукового и (или) световых сигналов о возникновении пожара и других ЧС от системы оповещения во все помещения здания дошкольного образовательного учреждения с постоянным или временным пребыванием воспитанников и работников.

4.2. С получением сигнала о возникновении пожара и других ЧС педагогический состав и обслуживающий персонал проводят мероприятия в соответствии с Положением о проведении учебной эвакуации на случай пожара или иной ЧС в ДОУ и Порядком действий в случае возникновения пожара или иной ЧС.

4.3. В ходе практической тренировки (эвакуации) заведующий ДОУ или лицо заменяющее его контролирует правильность проведения эвакуации, а также время, в течение которого проведена полная эвакуация людей из здания дошкольного образовательного учреждения.

4.4. После эвакуации воспитанников из здания детского сада (воспитатели) проводят перекличку воспитанников по спискам групп и докладывают информацию о наличии детей заведующему ДОУ или лицу проводившего эвакуацию.

4.5.. Информация об отсутствии ребенка доводится до сведения заведующего ДОУ (лицу, проводившему эвакуацию) и пожарным, осуществляющим тушение пожара; принимаются строчные меры по установлению местонахождения и спасению ребенка. 4.6. После проведения эвакуации поисково-спасательное звено проводит обход помещений здания дошкольного образовательного учреждения на предмет установления людей, его не покинувших.

4.7. Обслуживающий персонал, не занятый в проведении эвакуации, начинает тушение пожара имеющимися на объекте первичными средствами пожаротушения и проводит работы по эвакуации имущества и других материальных ценностей из здания дошкольного образовательного учреждения.

**5. Подведение итогов учебной эвакуации и разработка мероприятий по улучшению проведения эвакуационных мероприятий**

5.1. После окончания практической тренировки (эвакуации) по отработке действий в случае возникновения пожара и других ЧС заведующий ДОУ или лицо, проводившего эвакуацию, проводит с педагогическим и обслуживающим персоналом рабочее совещание, на котором подводятся итоги и разрабатываются организационные и практические мероприятия по улучшению эвакуации и пожарно-технического состояния здания дошкольного образовательного учреждения.

5.2. При подведении итогов основное внимание должно уделяться разбору недостатков, выявленных при проведении тренировки (эвакуации) и установлению причин им способствовавшим.

5.3. Завершающим этапом проведения практической отработки планов и порядка эвакуации является составление акта, в котором последовательно излагаются ее результаты, указываются недостатки и предлагаются мероприятия по улучшению организации и проведения последующих практических тренировок.

**6. Действия в особых случаях**

6.1.В случае отсутствия в заведующего ДОУ и ответственного за пожарную безопасность в момент возникновения пожара эвакуацией воспитанников и работников руководит дежурный администратор дошкольного образовательного учреждения.

6.2. При ложном срабатывании автоматической пожарной сигнализации (АПС) и поступления сигнала тревоги на пост пожарной охраны ответственный за пожарную безопасность должен выполнить следующие действия:

* на пульте СИГНАЛ - 20М (или аналога) нажать кнопку сработавшего шлейфа и отключить его (сигнальная лампочка должна погаснуть);
* повторно нажать кнопку сработавшего шлейфа и, если сигнал тревоги повторится, отключить шлейф;
* по телефону 01 (101) сообщить о ложном срабатывании АПС;
* передать заявку о ложном срабатывании АПС в обслуживающую организацию.
* проконтролировать ремонт и включение шлейфа.

**7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение об учебной эвакуации является локальным нормативным актом ДОУ, принимается на Общем собрании работников и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1 настоящего Положения.

7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу