


СОГЛАСОВАНО :

Председатель
профсоюзного
комитета

 **Базанова Н.Н.**
«30» декабря 2015 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ «Д/с №1»
 **Нанова Л.М.**

«30» декабря 2015г

П РА В И Л А
внутреннего распорядка для работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
"Детский сад № 1»

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 189 - 190) в целях упорядочения работы Муниципального дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 1" (далее - Учреждение) и укрепление трудовой дисциплины утверждены и разработаны следующие правила.

1. Общие положения.

1.1. Настоящие правила - это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива Учреждения, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются заведующим Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются заведующим Учреждения, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка не должны противоречить законам и другим действующим правовым актам, принятым на более высоком уровне.

2. Порядок приема и увольнения работника

2.1. Граждане реализуют право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением в лице заведующего, действующего на основании Устава.

8.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Заведующий Учреждением до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, по ходатайству первичной профсоюзной организации.

8.9. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Учреждения по инициативе администрации Учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- *повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;*
- *применение, в том числе однократно, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;*
- *появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.*

8.10. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применением мер физического и психического насилия производится без согласования с первичной профсоюзной организацией.

Принято общим собранием трудового

коллектива

Протокол № 3

от "30" декабря 2015 г.