


СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ ЦРР детского сада № 18 «Родничок»  
  
Н.И.Сергашева  
«12» июля 2017г.

УТВЕРЖДЕНО приказом  
заведующего МБДОУ ЦРР  
детским садом № 18 «Родничок»  
№ 91 от 12.07.2017 г.

## Правила внутреннего трудового распорядка

### I. Общие положения

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ 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, связанные с регулированием трудовых отношений в учреждении (далее - Работодатель).
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками учреждения.
- 1.3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
- 1.4. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем МБДОУ ЦРР детского сада № 18 «Родничок» по согласованию с выборным профсоюзным комитетом МБДОУ ЦРР детского сада № 18 «Родничок».
- 1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем и согласовываются с профсоюзным комитетом МБДОУ ЦРР детского сада № 18 «Родничок» (ст.190 ТК РФ).
- 1.6. Каждый работник учреждения несет ответственность за качество образования и его соответствие образовательной программе, которую реализует, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.
- 1.7. Индивидуальные обязанности вновь принятых работников предусматриваются в заключаемых с ним трудовых договорах, должностных инструкциях.
- 1.8. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для ознакомления всех работников МБДОУ ЦРР детского сада № 18 «Родничок» под роспись.
- 1.9. Правила внутреннего трудового распорядка должны вывешиваться в учреждении на видном месте для всеобщего обозрения.

### II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников учреждения МБДОУ ЦРР детского сада № 18 «Родничок» работодателем является заведующий, который осуществляет прием на работу и увольнение.

2.2. Работники принимаются на работу по трудовому договору.

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

2.4. К педагогической деятельности в детском саду допускаются лица, имеющие среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

2.5. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

- 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.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности

при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности».

2.6. При приеме на работу (заключении трудового договора) работник обязан представить работодателю следующие документы:

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитационным основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти;
- медицинское заключение о состоянии здоровья (санитарная книжка установленного образца);
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- копию ИНН (при его наличии);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ о соответствующем образовании.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и работодателем.

2.8. После подписания трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан:

- ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.10. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.11. На каждого педагогического работника учреждения ведется личное дело, которое состоит из заявления о приеме на работу, трудового договора, листка по учету кадров, автобиография, копии документа об образовании, семейном положении, свидетельства о рождении детей, пенсионного свидетельства, копии приказа о приеме на работу, аттестационного листа, копии приказов о переводе на другую работу, дополнительного соглашения, заявления об увольнении.

После увольнения работника его личное дело хранится в учреждении 75 лет.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно работодателя

учреждения за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению.

2.13. В день увольнения работодатель выдает работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на часть, статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

### **III. Основные обязанности работников**

3.1. Работники учреждения обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения работодателя МБДОУ ЦРР детского сада № 18 «Родничок», обязанности, возложенные на них Уставом МБДОУ ЦРР детского сада № 18 «Родничок», правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда — основу порядка в МБДОУ ЦРР детском саду № 18 «Родничок», вовремя приходить на работу за 15 минут до начала смены, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, проводить занятия согласно утвержденной образовательной программе, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к воспитанникам, вежливыми с родителями воспитанников и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах;
- конкретные обязанности работников дошкольного учреждения определяются должностной инструкцией, разработанной с учетом условий работы МБДОУ ЦРР детского сада № 18 «Родничок», утвержденной работодателем и согласованной с председателем профсоюзного комитета;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять имущество МБДОУ ЦРР детского сада № 18 «Родничок» (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, электроэнергию, воспитывать у воспитанников бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2. Педагогические работники учреждения несут полную ответственность за жизнь и

здоровье воспитанников. Обо всех случаях травматизма воспитанников работники учреждения обязаны немедленно сообщить работодателю.

3.3. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается в рабочее время:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- присутствие на занятиях посторонних лиц (либо только с разрешения администрации), посторонние лица могут присутствовать во время занятий в группе только с разрешения работодателя и его заместителей. Вход в группу после начала занятия разрешается только работодателю и его заместителям;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

3.4. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы, заменять друг друга без ведома работодателя;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;
- удалять воспитанников с занятий;
- курить в помещениях и на территории учреждения.

#### **IV. Основные обязанности работодателя**

4.1. Работодатель обязан:

- обеспечивать соблюдение работниками учреждения обязанностей, возложенных на них уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка;
- создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждения, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания;
- своевременно рассматривать замечания работников;
- правильно организовывать труд работников учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;
- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников учреждения, проводить аттестацию педагогических работников;
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;

- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- создавать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);
- своевременно производить ремонт учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения, его сотрудников и воспитанников;
- оборудовать группы мебелью, техническими средствами;
- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; чутко относиться к повседневным нуждам работников учреждения;
- нести ответственность за жизнь и здоровье воспитанников во время пребывания их в МБДОУ ЦРР детском саду № 18 «Родничок» и участия в мероприятиях, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке;
- производить выдачу заработной платы работникам учреждения в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса два раза в месяц – 28 и 13 числа.
- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере **не ниже одной сто пятидесятой** действующей в это время **ключевой ставки** Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Выдавать расчётные листки о начислении заработной платы в течение 3 рабочих дней после окончания рабочего периода. Производить отчисления во внебюджетные фонды.

Перечислять заработную плату по желанию работников на лицевые счета в любом банковском учреждении.

## **V. Права работников**

5.1. Работники детского сада имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами;
- предоставление 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 Трудовым кодексом 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 Трудовым кодексом 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;
  - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
  - возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
  - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **VI. Рабочее время и его использование**

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст.91 ТК РФ).

6.2. В МБДОУ ЦРР детском саду № 18 «Родничок» установлена 5 дневная рабочая неделя, для отдельных категорий может быть установлен иной режим рабочей недели. Сторожа, работают по графику, утвержденному работодателем (ведется суммированный учёт рабочего времени по гибкому графику). Учётный период 1 год

6.3. Нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

6.4. Режим работы детского сада с 7.30 до 18.00.

Режим работы сотрудников устанавливается (за ставку заработной платы):

6.4.1. Заведующий (40 часов в неделю) 8<sup>00</sup>-17<sup>00</sup> обеденный перерыв 12<sup>00</sup>-13<sup>00</sup>

6.4.2. Старший воспитатель (36 часов в неделю) 8<sup>00</sup>-15<sup>42</sup> обеденный перерыв 12<sup>00</sup>-12<sup>30</sup>

6.4.3. Музыкальный руководитель (12 часа в неделю) 9<sup>00</sup>-11<sup>25</sup>

6.4.4. Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, слесарь-сантехник, рабочий по стирке и ремонту спецодежды и белья, дворник, кухонный

рабочий, уборщик служебных помещений, делопроизводитель (40 часов в неделю) 8<sup>00</sup>-17<sup>00</sup> обеденный перерыв 12<sup>00</sup>-13<sup>00</sup>

6.4.5. Младшие воспитатели (40 часов в неделю) 8<sup>00</sup>-17<sup>30</sup> обеденный перерыв 13<sup>00</sup>-14<sup>00</sup>

Посменный режим работы: воспитатели – первая смена 7<sup>30</sup>-14<sup>42</sup>, вторая смена 10<sup>48</sup>-18<sup>00</sup>;  
повара пищеблока – первая смена 6<sup>30</sup>-15<sup>30</sup> обеденный перерыв 12<sup>00</sup>-13<sup>00</sup>  
вторая смена 7<sup>00</sup>-16<sup>00</sup> обеденный перерыв 13<sup>00</sup>-14<sup>00</sup>

Работникам, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (воспитатели), предоставляется во время дневного сна воспитанников в течение 30 минут возможность для отдыха и приема пищи.

6.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

6.6. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами дошкольного образовательного учреждения.

6.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.

6.8. Работодатель и его заместители обязаны обеспечить учет рабочего времени всех работников.

## **VII. Поощрение за успехи в работе**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании воспитанников, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- Почётная грамота дошкольного образовательного учреждения;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- памятный подарок;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за отраслевые награды;
- другие формы и методы поощрения в соответствии с положением о стимулирующем фонде оплаты труда работников.

7.2. За особые заслуги работники учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета учреждения.

## **VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**



- 8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.
- 8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
  - выговор;
  - увольнение.
- 8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: прогула, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более 4-х часов подряд в течение рабочего дня, смены. ( п.п. а) п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ), повторное нарушение в течение одного года, грубое нарушение устава образовательного учреждения. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью (ч .1 п.1. п. 2 ст. 336 ТК РФ).
- 8.4. Дисциплинарное взыскание применяется работодателем. Работодатель имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.
- 8.5. Дисциплинарные взыскания на работодателя накладываются учредителем, который имеет право его назначать и увольнять.
- 8.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется работодателем не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.
- 8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.
- 8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Работодатель по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, является за собой применение мер дисциплинарного и административного воздействия, а также применение мер предупредительных действий в соответствии с законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины виновным лицам применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

8.3. Увольнение и качество взыскания может быть применено за неоднократное нарушение работником трудовых обязанностей, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более 4-х часов подряд в течение рабочего дня, смены (п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ), повторное нарушение в течение одного года. Трудовое увольнение осуществляется в том числе однократное применение. Применение (или) дисциплинарных взысканий в административном порядке осуществляется с физическим и (или) юридическим лицом в соответствии с законодательством.

8.4. Применяется дисциплинарное взыскание. Работодатель имеет право по истечении установленного срока взыскания передать вопрос о взыскании в вышестоящий орган. Работодатель не вправе взыскивать за нарушение трудовой дисциплины, которое совершено в состоянии крайней необходимости.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Объяснение работника не является обязательным документом. Если работник не представил объяснение в установленный срок, не считая времени, необходимого для предоставления объяснения, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины виновным может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. При применении дисциплинарного взыскания с учетом мотивов его применения объясняется работнику под росписью в трехдневный срок.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не представит новому работодателю объяснение, он считается не подвергнувшимся дисциплинарному взысканию. Работодатель по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может подать заявление о снятии взыскания, но такая инициатива не является обязательной. Работодатель не должен нарушать трудовую дисциплину и при этом поощрять себя как хороший работодатель. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, связанные с ним, не применяются.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью на 9 листах  
Заведующим МБДОУ ЦРР детским садом №18  
«Родничок»  
И.Ю. Боровая

