

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по социально-личностному развитию детей № 8**

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
Протокол от 19.01.2015 г. № 3

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
Председатель ПК
Л.В. Посеукова
Л.В. Посеукова



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МДОУ № 8

Усеева З.В. Усеева

Приказ от 19.01.2015 г. № 69-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

**о нормировании рабочего времени педагогических работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по социально-личностному развитию детей № 8**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о нормировании рабочего времени педагогических работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 8 (далее – Положение) разработано на основе Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 8 (далее – Учреждение), включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения (пребывание воспитанников в течение определенного времени и других особенностей работы) и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками работы, Коллективным договором, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

2. Режим рабочего времени

2.1. Режим рабочего времени в Учреждении предусматривает пятидневную продолжительность рабочей недели с двумя выходными (суббота, воскресенье). Начало работы Учреждения – 7.00, окончание – 19.00.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает образовательную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должности и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, утвержденными в установленном порядке.

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 36 часов в неделю – педагогу-психологу;
- 36 часов в неделю – воспитателям групп общеразвивающей направленности (по графику);

2.4. Работники Учреждения должны приходить на работу за 15 минут до начала рабочей смены, оканчивается рабочий день в зависимости от продолжительности смены.

2.5. Ежегодно график работы согласовывается с Профсоюзным комитетом Учреждения и утверждается заведующим. Графики доводятся до сведения сотрудников под подпись. При необходимости в указанные графики могут вноситься коррективы с обязательным утверждением заведующего и ознакомлением работников под подпись.

2.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между педагогическим работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенок – инвалид до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда педагогического работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2.8. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается в этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогов возможно только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - а) временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - б) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. Педагогическая нагрузка педагогам на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и с учетом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме педагогической нагрузки. Ежегодно до начала учебного года проводится тарификация педагогических работников.

2.11. Администрация имеет право поставить педагога-специалиста на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости.

2.12. Администрация организует учет рабочего времени и его использования всеми педагогическими работниками Учреждения.

2.13. В случае неявки на работу по болезни, педагогический работник обязан, известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

2.14. Режим работы заведующего Учреждением, других руководящих педагогических работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения и устанавливается в 36 часов в неделю.

2.15. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, Коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

2.16. Привлечение педагогических работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению заведующего и с письменного согласия педагогического работника.

2.17. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать педагогических работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

2.18. Сверхурочные работы не должны превышать 120 часов в год.

2.19. Все заседания, собрания и совещания и другие мероприятия проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

2.20. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников Учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

2.21. В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к методической и организационной работе.

3. Время отдыха

3.1. Временем отдыха является время, в течение которого педагогический работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 Трудового Кодекса Российской Федерации, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию педагогического работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Праздничные нерабочие дни в Российской Федерации определяются Постановлением Правительства Российской Федерации.

При совпадении выходного и праздничного нерабочего дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочего дня.

3.5. Перерыв для отдыха и питания.

3.5.1. Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Воспитателям обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками.

3.5.2. Другим категориям педагогических работников предоставляет перерыв для приема пищи в соответствии с графиком работы.

3.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.7. Педагогическим работникам Учреждения предоставляются:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;
- за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней.

3.8. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем.

3.9. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются с сохранением места работы и средней заработной платы (ст. 114 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.10. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с педагогическим работником, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения, с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации. О времени

начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности педагогического работника;
- исполнения педагогическим работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения (ч. 1 ст. 124 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.12. По соглашению между педагогическим работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению педагогического работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового Кодекса Российской Федерации). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

3.14. При увольнении педагогическому работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если педагогическому работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению педагогического работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам в возрасте до восемнадцати лет.

3.17. Отзыв педагогического работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска педагогических работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам педагогическому работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления педагогического работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами или коллективным договором. Разовая продолжительность отпуска, как правило, не должна превышать 15 календарных дней (ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации). Получив отпуск без сохранения

заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

3.19. Работодатель (на основании письменного заявления педагогического работника) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (муж, жена, отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, дедушка, бабушка) – 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной организации – 2 календарных дня.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом Учреждения, согласовывается Профсоюзным комитетом Учреждения и вступает в силу с момента утверждения приказом руководителя Учреждения.

4.2. Дополнения, изменения в настоящее Положение вносятся в случаях изменения законодательства в сфере образования.