

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников

МДОУ детский сад №2 «Улыбка»
р.п.Екатериновка
(наименование дошкольного образовательного учреждения)

Протокол № 2 от 31 . 01.2024г.

Председатель Царенко Е.В. /
подпись расшифровка подписи

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ детский сад сад №2
«Улыбка» р.п.Екатериновка
(наименование дошкольного образовательного учреждения)

Ефремова Е.Н. /
подпись расшифровка подписи

Приказ № 15 от 31 . 01 .2024г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка работников**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане Российской Федерации имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина РФ – добросовестный труд в избранной им области деятельности, соблюдение им трудовой дисциплины.

1.2. Принудительный труд запрещен.

1.3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Уставом муниципального дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 2 «Улыбка» р.п.Екатериновка Екатериновского района Саратовской области (далее – Учреждение), Коллективным договором Учреждения.

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным организационно-распорядительным документом Учреждения, регламентирующим трудовые отношения между Работником и Учреждением с момента их возникновения, определяют правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, порядок приема, перевода и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, рабочее время и его использование, режим работы, время отдыха, поощрения за успехи в работе, взыскания за нарушения трудовой дисциплины, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.5. Целью настоящих Правил является соблюдение и укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, эффективная организация и повышение производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных Работников Учреждения.

1.6. **Основные термины и определения:**

1.6.1. **Работник** – физическое лицо (гражданин), состоящий в трудовых отношениях с Работодателем.

1.6.2. **Работодатель** – Учреждение в лице Заведующего.

1.6.3. **Администрация** – должностные лица, уполномоченные представители Работодателя, выполняющие от его имени функции управления, в частности в сфере трудовых отношений.

1.6.4. **Дисциплина труда** – обязательное для всех Работников подчинение нормам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, настоящими Правилами, трудовым договором, коллективным договором, должностными инструкциями, другими локальными нормативными актами Учреждения.

1.7. Работники Учреждения обязаны соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения заведующего или лиц, его замещающих, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность труда, улучшать качество образования, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

1.8. Администрация Учреждения обязана в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые

для соблюдения работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.

1.9. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Заведующим или лицами, его замещающими, в пределах предоставленных им прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, – совместно или по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

1.10. Настоящие Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются Заведующим с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.11. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору Учреждения.

1.12. С настоящими Правилами работник знакомится под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора).

1.13. Текст настоящих Правил размещается на информационном стенде и сайте Учреждения.

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников

2.1. Приём на работу:

2.1.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора о работе в данном Учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.67 ТК РФ), путём составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора храниться в Учреждении, а другой – у Работника. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ.

2.1.3. При приеме на работу (заключении трудового договора) Работник обязан предоставить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или бумажное, или электронное уведомление, которое подтверждает регистрацию в системе индивидуального учета (Ст. 14 ФЗ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»);
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел; медицинское заключение о состоянии здоровья.

2.1.4. Приём на работу без перечисленных выше документов не допускается. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется заведующим. Администрация Учреждения не вправе требовать от лиц при приёме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено действующим законодательством.

2.1.5. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причине администрация Учреждения обязана по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.1.6. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.7. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую Педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.1.8. К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 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;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

2.1.9. До подписания трудового договора Заведующий или лицо, его замещающее, обязан ознакомить Работника с:

- Уставом Учреждения;
- Коллективным договором;
- настоящими Правилами;
- локальными нормативными актами Учреждения, имеющими отношение к трудовой функции работника;
- должностной инструкцией;
- инструкциями по охране труда и технике безопасности;
- условиями работы и оплаты труда;
- инструкцией по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности.

2.1.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и заведующим Учреждения, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению администрации Учреждения.

2.1.11. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Фактическим допуском к работе считается заключение трудового договора.

2.1.12. Администрация Учреждения не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.1.13. Прием на работу оформляется приказом заведующего Учреждения или лица, его замещающего, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, где указаны наименование должности в соответствии с квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда (должностной оклад, повышающий коэффициент и пр.).

2.1.14. Приказ о приёме на работу объявляется Работнику под роспись в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию Работника копия приказа выдаётся на руки работнику.

2.1.15. На основании приказа о приеме на работу заведующий Учреждения обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке Работника, в случае, если работа в организации является для Работника основной.

2.1.16. Трудовые книжки Работников хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчётности (в сейфе).

2.1.17. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, Заведующий или лицо, его замещающее, обязан ознакомить её владельца под роспись в личной карточке.

2.1.18. На каждого Работника Учреждения заводится личное дело, которое оформляется в соответствии с Порядком ведения личных дел работников Учреждения.

2.1.19. Лицо, ответственное за ведение личных дел Работников, вправе предложить Работнику заполнить анкету, автобиографию для приобщения к личному делу Работника.

2.1.20. Личное дело работника хранится в Учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.2. Перевод на другую работу.

2.2.1. Перевод на другую работу в пределах Учреждения осуществляется после подписания Работником нового трудового договора, на основании которого издаётся приказ о переводе и делается запись в трудовой книжке (за исключением случаев временного перевода).

2.2.2. Заведующий или лицо, его замещающее, не может без согласия Работника переместить его на другое рабочее место в случаях, связанных с изменениями в организации воспитательно-образовательного процесса и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда. Об изменении существенных условий труда без изменения трудовой функции Работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде.

2.2.3. Закон обязывает заведующего или лица, его замещающего, перевести Работника с его согласия на другую работу в случаях, предусмотренных статьями 155 ТК РФ.

2.2.4. В случае производственной необходимости администрация Учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же образовательном учреждении. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3. Прекращение трудового договора.

2.3.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 71, 73, 75, 77, 78, 80, 81, 83, 84, 336 Трудового кодекса РФ).

2.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив заведующего за две недели (ст. 80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения заведующим заявления Работника об увольнении.

По соглашению сторон, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.3.3. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а

также в случаях установленного нарушения администрацией Учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, заведующий Учреждения обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.3.4. Расторжение трудового договора по инициативе Администрации Учреждения производится с учетом мотивированного мнения представительного органа организации за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.3.3. Расторжение трудового договора по инициативе Администрации с обязательным участием выборного профсоюзного органа осуществляется в соответствии с законодательством в следующих случаях:

- сокращение численности штатов работников;
- увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

В остальных случаях работник увольняется без согласия профкома.

2.3.4. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками Учреждения являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (ст.336 ТК РФ).

2.3.5. Независимо от причины прекращения трудового договора заведующий или лицо, его замещающее, обязан:

- издать приказ об увольнении Работника с указанием статьи, а в необходимых случаях пункта статьи ТК РФ, послужившей основанием для прекращения трудового договора;
- выдать в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению Работника копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ); произвести с работником окончательный денежный расчёт через МКУ «ЦБ УО Ленинского района г. Саратова», с которым заключён договор на обслуживание Учреждения.

2.3.6. С приказом заведующего Учреждения о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника заведующий обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

2.3.7. Днём увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении Работника согласно ст.127 Трудового кодекса РФ.

2.3.8. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего трудового законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса

2.3.9. При получении трудовой книжки в связи с увольнением Работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.3.10. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Администрация Учреждения направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Администрация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3. Основные права и обязанности работников дошкольного образовательного учреждения

3.1. Работник Учреждения имеет 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, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда к организации работы в Учреждении и безопасности труда, Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового договора;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих 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 и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в жизнедеятельности Учреждения в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, Коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора, соглашений, через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора и соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами;

- возмещение вреда, причинённого работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами; получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения педагогическими работниками пенсионного возраста;
- длительный отпуск сроком на один год не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о порядке предоставления длительного отпуска педагогическим работникам Учреждения;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- работники Учреждения имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- получение квалификационной категории при условии успешного прохождения аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных учреждений и организаций РФ;
- другие права, предусмотренные коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.

3.2. *Работник Учреждения обязан:*

- работать честно и добросовестно, строго выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения;
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать дисциплину труда – основу порядка в Учреждении, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- своевременно и точно исполнять распоряжения заведующего или лица, его замещающего;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы;
- постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов воспитательно-образовательного процесса;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствия с правилами и инструкциями;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность Учреждения (оборудование, игрушки, инвентарь, учебные пособия и т. д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;
- незамедлительно сообщать администрации Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры; систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту, общественных местах, соблюдать субординацию и этику взаимоотношений;
- нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных и игровых занятий в группе, во время прогулок, экскурсий и т.д. Обо всех случаях травматизма детей немедленно сообщать заведующему Учреждением, медицинским работникам и родителям (законным представителям);
- соблюдать конфиденциальность информации, полученной в Учреждении;

4. Основные права и обязанности руководителя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Учреждения в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами;
- вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором;
- требовать бережного отношения к имуществу Учреждения;
- требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в трудовом договоре, Коллективном договоре;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом, Уставом, Коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами;
- обеспечивать соблюдение работниками Учреждения обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять лучших работников с учетом мнения трудового коллектива, повышать роль морального и материального стимулирования труда работников Учреждения;
- рационально организовывать труд работников Учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, обеспечивать исправное состояние учебного и игрового оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- создавать оптимальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электро безопасность и т. д.). Добиваться эффективной работы технического персонала;
- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников Учреждения, организовывать и 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 работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, применять к нему соответствующие дисциплинарные меры в установленном порядке согласно действующему законодательству; обеспечивать сохранность имущества Учреждения, его сотрудников и детей;
- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;
- нести ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в Учреждении. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы управления образованием в установленном порядке.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время:

5.1.1. Рабочее время, в течение которого работник исполняет свои трудовые обязанности, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами, относящимися к рабочему времени.

5.1.2. Продолжительность рабочего дня педагогического, медицинского, обслуживающего персонала, в том числе время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и приёма пищи, определяется графиком сменности, который утверждается заведующим Учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период (приложение №1). График сменности доводится до сведения работников, как правило, не позднее, чем за две недели до введения его в действие.

5.1.3. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую происходит в часы, определенные графиком сменности.

5.1.4. Для некоторых категорий работников (сторожей) с учётом мнения профсоюзного комитета Учреждения установлен суммированный учёт рабочего времени, а в графике работы должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

5.1.5. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

5.1.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена (кроме сторожей). Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета Учреждения, по письменному приказу заведующего Учреждением. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни компенсируется предоставлением

другого дня для отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.1.7. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в любое время, несовпадающее с очередным отпуском. До начала работы каждый работник отмечает свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы, в порядке, установленном в Учреждении (Журнал учёта рабочего времени).

5.1.8. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения, заведующего Учреждением, либо его законного представителя.

5.1.9. Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, к работе в данный рабочий день (смену) не допускается.

5.1.10. Отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин и без разрешения администрации считается нарушением трудовой дисциплины.

В этом случае к работнику могут быть применены дисциплинарные меры воздействия.

О всяком отсутствии на рабочем месте без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить администрации в течение 24-х часов, по истечении которых работник считается неправомерно отсутствующим.

5.1.11. Работникам Учреждения запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры по замене сменщика другим работником и может применить сверхурочные работы. Оплата сверхурочных работ производится в пределах установленного Учреждению фонда заработной платы. Данный порядок применяется в случае, если работа сверх установленного рабочего времени выполнялась без перерыва.

5.1.12. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и трудовым договором.

5.1.13. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.1.14. Работникам Учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы;
- заменять друг друга без разрешения Администрации Учреждения;
- курить в помещении Учреждения;
- распивать алкогольные и спиртные напитки в помещении и на территории Учреждения.

Педагогическим работникам Учреждения также запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять, сокращать продолжительность занятий, перерывов между ними, прогулок;
- удалять воспитанников с занятий.

Запрещается:

- отвлекать сотрудников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- присутствие посторонних лиц без разрешения администрации в группах и в других помещениях Учреждения;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников;
- входить в группу после начала занятий (исключение – заведующий Учреждением, старший воспитатель).

5.2. Время отдыха:

5.2.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ).

5.2.2. Обслуживающему персоналу Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа, как правило, через пять часов после начала работы.

5.2.3. Воспитателям и сторожам Учреждения предоставляется возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время: в период дневного сна детей и при условии присмотра за детьми вторым сменным воспитателем, в своём групповом помещении без права покидать рабочее место и использования перерыва по своему усмотрению (воспитателям). В течение рабочей смены по своему усмотрению без права выхода за пределы здания (сторожам).

5.2.4. Всем работникам предоставляются два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье.

5.2.5. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.2.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством (ст. 115 ТК РФ).(Приложение №2).

5.2.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяет Правительство РФ (ст.334 ТК РФ) (Приложение № 2).

5.2.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

5.2.9. Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляется в соответствии с установленным графиком отпусков в Учреждении.

5.2.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается заведующим Учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков обязателен для работодателя и работников. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). Предоставление отпуска оформляется приказом по Учреждению, а для руководителя – приказом Учредителя.

5.2.11. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех сотрудников.

5.2.12. Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

5.2.13. Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.2.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесён или продлён (ст.24 ТК РФ) при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.2.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон. Заведующий Учреждением предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке категориям работников, определённых соответствующим законодательством или иными федеральными законами, либо Коллективным договором.

5.2.16. Работникам, совмещающим работу с обучением независимо от организационно – правовых форм по заочной и очно - заочной формам обучения, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым Кодексом (ст. 173-176).

5.2.17. Работникам предоставляются дополнительные отпуска в связи с материнством и в соответствии с законодательством РФ (ст. 255 – 256 ТК РФ).

6. Дисциплина труда

6.1. Оплата труда и социальные гарантии

6.1.1. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами работодателя: 2 раза в месяц: 13 и 28 числа каждого месяца.

6.2. Поощрения за труд.

6.2.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы с детьми, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- ведомственные и государственные поощрения.

6.2.2. За особые заслуги работники Учреждения представляются к награждению правительственными наградами, установленными для работников, и присвоению почетных званий.

6.2.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются

в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

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

6.3. Дисциплинарные взыскания.

6.3.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения, настоящими Правилами, должностной инструкцией влечет за собой ответственность.

6.3.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.3.3. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

6.3.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

6.3.5. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

6.3.6. До применения дисциплинарного взыскания Заведующий или лицо, его замещающее, обязан потребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника от объяснений не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3.7. 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 учёт мнения профсоюзного комитета Учреждения.

6.3.8. 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 совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.3.10. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения и настоящими Правилами. За прогул (в т. ч. за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) безуважительной причины администрация Учреждения может уволить работника.

6.3.11. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

6.3.12. Дисциплинарное взыскание на работника налагается Заведующим или лицом, его замещающим. Он имеет право передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

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

6.3.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

6.3.16. Заведующий Учреждением по своей инициативе, ходатайству трудового коллектива или личному заявлению работника может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения не применяются.

7. Охрана труда

7.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности.

7.3. Порядок разработки и утверждения подзаконных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством РФ.

7.4. Обязанности работника в области охраны труда:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проверку знаний по охране труда и технике безопасности;
- немедленно извещать администрацию о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.5. Обязанности Работодателя в области охраны труда:

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;
- обеспечить применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством РФ и субъектов РФ;
- обеспечить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
 - обеспечить проведение инструктажа по охране труда, проверку знаний по охране труда и технике безопасности;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний по охране труда и технике безопасности;
- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- обеспечить проведение за счёт средств Учредителя периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случаях медицинских противопоказаний;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- проводить расследование и учёт в установленном ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнять предписания должностных лиц органов госконтроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов;
- знакомить работников с требованиями охраны труда и техники безопасности;
- обеспечить наличие нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда и техники безопасности в Учреждении.

8. Материальная ответственность сторон

8.1. Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю:

8.1.1. Работник обязан возместить работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб в соответствии с законодательством.

Прямым ущербом является реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты, либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

8.1.2. Работник несёт материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причинённый им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба.

8.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый работнику:

8.2.1. Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причинённый за:

- незаконное отстранение работника от работ, его увольнение или перевод на другую работу;
- отказ от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора о восстановлении работника на прежнем месте работы;
- задержку работодателем выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

9. Трудовые споры

9.1. Индивидуальный трудовой спор – спор между Работодателем и Работником, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем. 9.2. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссиями по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством (ст.381-397 ТК РФ).

9.3. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем по поводу установления и изменений условий труда, заключения, изменения и выполнения трудового договора, Коллективного договора, соглашений.

9.4. Коллективный спор рассматривается примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже, в соответствии с действующим законодательством (ст. 398-408 ТК РФ)

