

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБДОУ № 46 г. Апатиты
Протокол № 1 от 25.03.2025

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 46 г. Апатиты
_____ Е.Н.Терехова
приказ № 19-0 от 28.03.2025г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного органа
работников МБДОУ № 46 г. Апатиты
_____ Григорьева Н.К.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения № 46 г. Апатиты

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ главы	Содержание	№ страницы
1	Общие положения.	3
2	Порядок приёма, перевода и увольнения работников.	3
3	Основные права и обязанности работников.	12
4	Основные права и обязанности работодателя.	18
5	Рабочее время и время отдыха.	21
6	Оплата труда.	33
7	Охрана труда.	36
8	Поощрения за успехи в работе	43
9	Соблюдение трудовой дисциплины и ответственность за нарушения трудовой дисциплины.	44

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 46 г. Апатиты (далее по тексту – Образовательная организация) в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативно- правовыми документами и является документом, регламентирующим порядок работы коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 46 г. Апатиты.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина Российской Федерации - добросовестный труд в избранной им области общественно-полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), иными федеральными законами, соглашениями, трудовым договором, локальными актами Образовательной организации.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту ПВТР) - это локальный нормативный акт Образовательной организации, регламентирующий порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режима работы, времени отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений в Образовательной организации.

Цель ПВТР - способствование эффективной организации работы трудового коллектива Образовательной организации, организации труда на научной основе, рациональное использование рабочего времени, высокое качество работ, повышение производительности труда, укрепление трудовой дисциплины, создание комфортного микроклимата.

ПВТР Образовательной организации утверждаются работодателем (далее по тексту руководитель, заведующий) с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (статья 190 ТК РФ).

Вопросы, связанные с применением ПВТР, решаются администрацией Образовательной организации, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

Настоящие ПВТР являются обязательными для всех работников Образовательной организации и действуют до принятия новых.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работники Образовательной организации реализуют право на труд путем заключения трудового договора - соглашения между руководителем Образовательной организации и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Образовательной организации ПВТР

Прием и увольнение работников Образовательной организации осуществляется руководителем Образовательной организации - заведующим Образовательной организации.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в образовательную организацию, предъявляет руководителю образовательной организации (статья 65 ТК РФ):

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

.

- Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

- Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (в ред. Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ).

- Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

- Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ).

- 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой

в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ).

-Справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию (абзац введен Федеральным законом от 13.07.2015 N 230-ФЗ).

Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют (статья 65 ТК РФ):

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-копию трудовой книжки;

-копию документа об образовании и (или) квалификации;

-при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы;

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям

(статья 331 ТК РФ). При заключении трудового договора впервые работодателем

оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с

настоящим Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом

трудовая книжка на работника не оформляется). В случае отсутствия у лица,

поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием

причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.06 N 90-ФЗ).
В случае если на лицо, поступающие на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (в ред. Федеральных законов от 01.04.2019 N 48-ФЗ, от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться

необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных

документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы

помимо предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными

федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями

Правительства Российской Федерации.

При приеме на работу оформляется (статья 68 ТК РФ):

-заявление кандидата на должность на имя руководителя Образовательной организации;

-заключенный в письменной форме трудовой договор, составленный в 2 (двух) экземплярах, каждый на которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового

договора передается работнику, другой хранится у руководителя Образовательной организации в личном деле работника;

-приказ руководителя Образовательной организации, изданный на основании

заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в

трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель обязан (статья 68 ТК РФ):

-ознакомить работника под роспись с действующими в организации ПВТР, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

-провести инструктаж работника по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной защите и другими требованиями, предусмотренными инструкциями и законодательными актами.

При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу (статья 70, 71 ТК РФ):

отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе, без оформления трудового договора (часть

2 статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;

-лиц, не достигших возраста 18 лет;

-лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

В иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев;

при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель;

в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе;

при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин,

послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения выборного представительного органа

Образовательной организации и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Работнику необходимо при поступлении на работу:

- получить группу допуска по электробезопасности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- пройти предварительный медицинский осмотр (статья 69 ТК РФ).

На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством (статья 66 ТК РФ).

Трудовые книжки работников хранятся в Образовательной организации. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документ строгой отчетности.

Отказ в приеме на работу (статья 64 ТК РФ):

- запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора: какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами;
- запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;
- запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;

По письменному требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Трудовые договоры могут заключаться (статья 58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 58, 59 ТК РФ).

Перевод на другую работу (статья 72, 73, 74 ТК РФ):

- перевод работника на постоянную работу к другому работодателю может быть осуществлён по письменной просьбе работника или с его письменного согласия;
- перемещение работника внутри Образовательной организации на другое рабочее место, поручение ему другой работы не требует согласия работника, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора;
- не допускается перевод и перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;
- временный перевод на другую работу на срок до одного года может быть произведён по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. В случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу;
- перевод работника без его согласия на срок до одного месяца и не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технического или

организационного характера). При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника;

- перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением может быть осуществлён при наличии у работодателя соответствующей работы, не противопоказанной работнику по состоянию здоровья;

- если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа отсутствует в Образовательной организации, то руководитель Образовательной организации обязан на весь срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется;

-если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается во временном переводе на другую работу сроком более четырёх месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствия у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Прекращение трудового договора.

Прекращение трудового договора может иметь место лишь только по основаниям, предусмотренным законодательством (статья 77 ТК РФ). Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон. Трудовой договор может быть, в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (статья 78 ТК РФ);

- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. Срочный трудовой договор расторгается с истечением сроком его действия, о чём работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключённый на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

- **расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника, и произведен с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не

был, расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

- **перевод работника** по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- **отказ работника от продолжения работы** в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- **отказ работника от продолжения работы** в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- **отказ работника от перевода на другую работу**, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- **отказ работника от перевода на работу** в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- **обстоятельства, не зависящие от воли сторон** (статья 83 ТК РФ);
- **нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора**, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ);
- **трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям**, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

Оформление отношений при прекращении трудового договора:

прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

Приказ объявляется работнику под роспись;

- по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись;
- в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)
- запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона;
- в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за

трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника;

- днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

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 статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по достоинству 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 не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Заведующий обязан отстранить от работы в Образовательной организации (не допускать к работе) педагогического работника, при получении от правоохранительных

органов сведений о том, что данный работник, подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Заведующий отстраняет от работы в Образовательной организации (не допускает к работе) педагогического работника, на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития с участием несовершеннолетних не допускаются лица:

- или имевшие судимость, а равно и подвергающиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование 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, основ конституционного строя, безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности (статья 351 ТК РФ).

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

Работники Образовательной организации имеют право на (статья 21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным требованиям охраны труда;
- 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;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК 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 ТК 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;
- на 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 ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Каждый работник Образовательной организации имеет право на:

- моральное и материальное стимулирование труда;

- участие в управлении и решении вопросов развития Образовательной организации;
- защиту своей профессиональной чести, достоинства и деловой репутации;
- обжалование приказов заведующего Образовательной организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- меры социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении Образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном настоящим Уставом;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

Академические права и свободы, указанные в пункте 3.3. настоящих ПВТР, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

Работники Образовательной организации обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- выполнять Устав Образовательной организации и правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, инструкции по охране труда;
- соблюдать дисциплину труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя; (статья 21 ТК РФ)
- охранять жизнь и здоровье детей;
- защищать ребенка от всех форм физического и психического насилия;
- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания и обучения ребенка;
- соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину;
- обладать профессиональными умениями, постоянно их совершенствовать;
- экономно расходовать материалы и энергоресурсы;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- своевременно ставить в известность администрацию о невыходе на работу или, наоборот, о возвращении с больничного листа и т.д.

Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав Образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения воспитанникам недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных пунктом 3.7. ПВТР, учитывается при прохождении ими аттестации.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители **при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования** (статья 86 ТК РФ):

- обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- при определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, настоящим ТК РФ и иными федеральными законами;
- все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;
- работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;
- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

- при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
- защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
 - работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
 - работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работодатель имеет право (статья 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации и других локальных нормативных актов Образовательной организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

Работодатель обязан (статья 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного

- договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать соблюдение требований Устава Образовательной организации и ПВТР;
 - предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда;
 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии ТК РФ, ПВТР Образовательной организации, трудовыми договорами;
 - 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 контроль за их выполнением;
 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- Заведующий Образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации:
- действует от имени Образовательной организации, представляет его во всех учреждениях и организациях;
 - осуществляет общее руководство деятельностью Образовательной организацией, подотчетен в своей деятельности Учредителю;
 - планирует, организует и контролирует образовательную, учебно-методическую и хозяйственную деятельность Образовательной организации, представляет интересы

Учреждения в государственных органах, а также во взаимоотношениях с российскими и зарубежными физическими и юридическими лицами и действует от его имени без доверенности;

- распоряжается в установленном порядке имуществом Образовательной организации, обеспечивает рациональное использование финансовых средств;
- открывает в установленном порядке лицевые счета;
- выдает доверенности;
- в пределах своей компетенции издает приказы, дает указания, обязательные к исполнению работниками Образовательной организации, утверждает локальные акты;
- осуществляет прием на работу, расстановку кадров; увольняет с работы, налагает взыскания и поощряет работников Образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде;
- заключает от имени Образовательной организации договоры, в том числе трудовые;
- осуществляет взаимосвязь с семьями воспитанников, общественными организациями, другими образовательными учреждениями по вопросам образования;
- обеспечивает осуществление образовательного процесса в соответствии с настоящим Уставом, лицензией на право ведения образовательной деятельности;
- организует работу коллектива по всем направлениям деятельности Образовательной организации;
- представляет Учредителю отчеты о деятельности Образовательной организации;
- обеспечивает охрану здоровья и санитарно-эпидемиологического благополучия воспитанников и работников Образовательной организации;
- выполняет иные функции в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заведующий Образовательной организации несёт ответственность за:

- жизнь и здоровье воспитанников и работников Образовательной организации во время образовательного процесса;
- нарушение законодательства Российской Федерации;
- состояние здания и сооружений Образовательной организации, его территории и коммуникаций;
- превышение Образовательной организацией предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности, которое влечет за собой расторжение трудового договора с руководителем Образовательной организации по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- информационную безопасность, противопожарную безопасность и антитеррористическую защищенность, а также за выполнение своих обязанностей перед Учредителем, в том числе по выполнению мероприятий по охране труда, гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов Учредителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с ПВТР Образовательной организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Образовательной организации устанавливается в соответствии с ТК РФ, действующими законами РФ с учетом особенностей их труда.

Режим работы Образовательной организации: с 7.00-19.00. В Образовательной организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Отдельные группы могут функционировать в режиме 6-дневная рабочая неделя, с одним выходным днем: воскресенье.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ нормальная продолжительность рабочей недели для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю.

Для педагогов Образовательной организации устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог – 36 часов в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю.

Сотрудники Образовательной организации обязаны приходить на работу за 5 минут до начала работы.

Режим рабочего времени в Образовательной организации предусматривает продолжительность рабочей недели следующего характера:

- *работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников: заведующий, начальник хозяйственного отдела, документовед.*

Ненормированный режим работы – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

- *сменная работа* (статья 103 ТК РФ): воспитатели, повара детского питания, младшие воспитатели, сторожа. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности;

- *суммированный учет рабочего времени* (статья 104 ТК РФ): воспитатели;

- *разделение рабочего дня на части* (статья 105 ТК РФ): младший воспитатель. На работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть разделён на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 ТК РФ). Такой перерыв между частями рабочего дня общей продолжительностью более 2 часов включает в себя перерыв для отдыха и питания. К такой категории работников Образовательной организации относятся: младшие воспитатели.

В Образовательной организации может применяться сокращённая продолжительность рабочего времени. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов;
- для работников от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющимися инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение года в свободное от учёбы время, не может превышать 12 часов в неделю для работников до шестнадцати лет и не более 17,5 часов в неделю для работников от шестнадцати до восемнадцати лет.

В Образовательной организации по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Руководитель Образовательной организации обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14-ти лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18-ти лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

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

Администрация обязана организовать точный учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени.

Графики рабочего времени разрабатываются и утверждаются руководителем Образовательной организации и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись. Каждый работник Образовательной организации работает по графику, установленному в соответствии с должностными обязанностями сотрудника.

О каждом изменении графика работы сотрудник должен быть оповещен заранее. Режим работы администрации Образовательной организации (заведующего):

Дни недели	понедельник	вторник	среда	четверг	пятница
Время работы (время начало и время окончания работы)	09.00-16.42	09.00-16.42	09.00-16.42	09.00-16.42	09.30-17.12
Перерыв для отдыха и питания	13.00-13.30	13.00-13.30	13.00-13.30	13.00-13.30	13.00-13.30

Особенности суммированного учета в Образовательной организации:

В Образовательной организации устанавливается учетный период для следующей категории работников – воспитатели, повара детского питания, кухонные рабочие, младшие воспитатели – год.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Суммированный учет рабочего времени означает, что установленная законодательством РФ продолжительность рабочего дня и рабочей недели реализуется графиком в среднем за учетный период, при этом ежедневная, еженедельная или ежемесячная продолжительность рабочего времени по графику может в определенных пределах отклоняться от нормы часов рабочего дня, рабочей недели и месяца.

При подсчете рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождается от

исполнения трудовых обязанностей (период выполнения государственных, общественных обязанностей, временной нетрудоспособности и др.).

Если переработка сверх установленной нормы рабочих часов не компенсирована недоработкой (в пределах учётного периода), то переработанные часы учитываются как сверхурочная работа и оплачиваются в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учёте рабочего времени и учётном периоде, равном году, превышение нормы рабочего времени по итогам месяца не считается сверхурочной работой.

Если в учётном периоде была недоработка рабочих часов по вине работодателя, то оплата труда производится не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (статья 155 ТК РФ), т.е. зарплата работнику будет рассчитываться из нормального количества рабочего времени.

Если недоработка рабочих часов была по вине работника: если причина уважительная (отпуск, болезнь, учебный отпуск и т.д.), за время отсутствия на работе выплачивается средний заработок. Если же причина неуважительная (например, прогул) - оплата не производится.

Трудовым законодательством РФ не ограничена максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени.

Работа в праздничные дни, включается в месячную норму рабочего времени.

Работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, еженедельные дни отдыха в случаях, предусмотренных законодательством, могут устанавливаться в различные дни недели согласно графику смен. В праздничные, выходные дни работа допускается, если эти дни предусмотрены графиком сменности как рабочие. Работы в праздничные, выходные дни по графику при суммированном учёте рабочего времени включается в норму рабочего времени учётного периода.

Работникам Образовательной организации запрещается оставлять работу до прихода сменяющего. В случаях неявки сменяющего работник должен заявить об этом заведующему, который принимает меры к его замене. В случае неявки работника по уважительной причине на работу, он обязан известить об этом заведующего с последующим предоставлением оправдательных документов.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания) предоставляется специальный перерыв для обогрева и отдыха, который включается в рабочее время: через каждые 2 часа по 30 минут (статья 109 ТК РФ).

В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (статья 108 ТК РФ).

Для отдыха и приема пищи в Образовательной организации организована комната отдыха и питания для всех категорий работников с установленным графиком перерыва для отдыха и питания (работники могут принимать пищу на своих рабочих местах):

№ п/п	должность	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница
1	заведующий	13.00-13.30	13.00-13.30	13.00-13.30	13.00-13.30	13.00-13.30
2	заместитель заведующего	13.00-13.30	14.30-15.00	13.00-13.30	14.30-15.00	13.00-13.30

3	старший воспитатель	12.00-12.30	12.00-12.30	14.30-15.00	12.00-12.30	12.00-12.30
4	педагог-психолог	14.30-15.00	13.00-13.30	13.00-13.30	14.30-15.00	13.00-13.30
5	медицинская сестра	1 смена 12.00-12.30 2 смена 14.00-14.30				
6	начальник хозяйственного отдела	13.00-13.30	13.00-13.30	13.00-13.30	13.00-13.30	13.00-13.30
7	инструктор по физической культуре	12.00-13.00	13.00-13.30	13.00-13.30	12.30-13.00	13.00-13.30
8	музыкальный руководитель	1 смена 11.30-12.00 2 смена 14.30-15.00				
9	воспитатель	Возможность отдыха и приема пищи обеспечивается в рабочее время				
10	младшие воспитатели	Перерывы закрепляются приказом руководителя ежегодно				
11	документовед	12.30-13.00				
12	кастелянша	13.00-13.30				
13	кладовщик	13.00-13.30				
14	повар детского питания	1 смена 11.00-11.30 2 смена 14.30-15.00				
15	Рабочие по комплексному Обслуживанию и ремонту здания	11.00-11.30				
16	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1 смена 12.00-12.30 2 смена 13.00-13.30				
17	кухонный рабочий	1 смена 11.00-11.30 2 смена с 14.30-15.00				
18	уборщик служебных помещений	13.00-13.30				
19	менеджер	Возможность отдыха и приема пищи обеспечивается в рабочее время				

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно возможность отдыха и приема пищи обеспечивается в рабочее время.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть ниже 42 часов.

Работники (воспитатели, младшие воспитатели, повара детского питания) чередуются по сменам равномерно. Работник не может без разрешения администрации менять очередность смен, предусмотренных графиком, а также меняться сменами с другими работниками. Несоблюдение этого правила расценивается как нарушение трудовой дисциплины.

Уход в рабочее время за пределы Образовательной организации по служебным делам или другим уважительным причинам допускается только с разрешением руководителя Образовательной организации.

По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем на условиях внешнего совместительства.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочным работам возможно только с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статья 99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

Продолжительность рабочего времени или смены, непосредственно предшествующих, праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплате по нормам, установленным для сверхурочных работ (статья 95 ТК РФ).

Всем работникам предоставляются выходные дни. Общим выходным днем для сотрудников Образовательной организации (кроме сторожей) являются: суббота, воскресенье. Выходные дни по должности сторож предоставляется в различные дни недели согласно утвержденного графика работы.

Перечень праздничных нерабочих дней устанавливается ТК РФ (статья 112 ТК РФ):

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного нерабочего дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

Работа в выходные дни и праздничные нерабочие дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ (статья 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи государственного, или муниципального имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных подразделений.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной Образовательной организации. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного представительного органа Образовательной организации не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.

Предоставление отпуска заведующему Образовательной организации оформляется приказом по согласованию с Управлением образования Администрации города Апатиты, другим работникам - приказом заведующего по Образовательной организации.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель может предоставить на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (статья 128 ТК РФ).

По соглашению между 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 (статья 125 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет. А также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом РФ предусмотрено освобождение от работы.

Продолжительность отпуска сотрудников:

- заведующий – 66 календарных дней;
- заместитель заведующего – 66 календарных дней;
- старший воспитатель – 66 календарных дней;
- воспитатель - 66 календарных дней;
- музыкальный руководитель - 66 календарных дней;
- инструктор по физической культуре – 66 календарных дней;
- медицинская сестра – 52 календарных дня;
- учитель-логопед - 80 календарных дней;
- учитель-дефектолог - 80 календарных дней
- педагог- психолог - 66 календарных дней;
- начальник хозяйственного отдела – 52 календарных дня;
- повар детского питания - 52 календарных дня;
- кладовщик – 52 календарных дня;
- документовед - 52 календарных дня;
- кастелянша – 52 календарных дня;
- кухонный рабочий – 52 календарных дня;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды - 52 календарных дня;
- младший воспитатель - 52 календарных дня;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 52 календарных дня;
- менеджер – 52 календарных дня;
- уборщик служебных помещений - 52 календарных дня;

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест (*повар детского питания - 7 календарных дней*).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного режима работы предоставляется следующим категориям работников Образовательной организации: заведующий до 7 календарных дней; начальник хозяйственного отдела - до 5 календарных дней, документовед – до 5 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для (статья 173 ТК РФ):

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работник должен предоставить работодателю справку-вызов (подтверждения), дающую право на предоставление по месту работы оплачиваемых и неоплачиваемых дополнительных отпусков, а также других льгот, связанных с обучением в учебных заведениях.

Справка-подтверждение является документом, подтверждающим факт пребывания работника в учебном заведении в течение определенного срока и правомерность оплаты предоставленного в связи с этим дополнительного отпуска.

Обязанность работника представлять по месту работы справку-подтверждение из учебного заведения Работодателю в первый день работы после окончания дополнительного отпуска.

Руководитель Образовательной организации привлекает административную группу Образовательной организации (заместитель заведующего, начальник хозяйственного отдела, медицинская сестра, старший воспитатель) к дежурству по Образовательной организации. График дежурств составляется на год, утверждается руководителем.

Дистанционная (удаленная) работа

Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором вне места расположения работодателя, его филиала, представительства, вне стационарного рабочего места – дистанционно (удаленно) на территории РФ, в случаях, определенных настоящими Правилами

Работники могут переводиться временно на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в чрезвычайных случаях с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К чрезвычайным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников. Временный перевод работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя так же может

осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Взаимодействие между работниками и работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах.

Работники должны быть на связи со своими непосредственными руководителями в течение всего рабочего дня по графику работы, установленному настоящими Правилами или трудовым договором работников.

Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением или приказом о переходе надистанционную (удаленную) работу, работник в конце каждого рабочего дня должен заполнить отчет с описанием работы, проделанной за день, и направить его по рабочей электронной почте своему непосредственному руководителю.

Работодатель обеспечивает работников всем необходимым для выполнения им трудовой функции дистанционно (удаленно) оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Они передаются работникам по акту приема-передачи.

Работникам Образовательной организации запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы, режим работы Образовательной организации, режим дня группы;
- изменять по-своему усмотрению расписание занятий, отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятий и других режимных моментов;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания и всякого рода заседания по общественным делам;
- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации Образовательной организации;
- входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуются только руководитель Образовательной организации, старший воспитатель, специалисты контролирующих организаций, привлечённых к проверке работы Образовательной организации;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия и в присутствии воспитанников и посторонних лиц;
- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в помещениях Образовательной организации.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

Заработная плата работнику Образовательной организации выплачивается за выполнение должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

Заработная плата работника Образовательной организации включает в себя оплату труда, исходя из:

- порядка установления должностных окладов (окладам);
- порядка установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- перечня и порядка установления выплат компенсационного характера;
- перечня и порядка установления выплат стимулирующего характера;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- процентные надбавки к заработной плате и стаж работы в районах Крайнего Севера;

- выплаты в целях социальной поддержки, установленные в порядке и размерах, предусмотренных «Положением об оплате труда МБДОУ № 46 г. Апатиты»;
- другие выплаты, предусмотренные нормативными актами РФ, Мурманской области, органами местного самоуправления.

- Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим «Положением об оплате труда МБДОУ № 46 г. Апатиты».

Заработная плата выплачивается не реже чем через каждые полмесяца.

Сроки выплаты: 4 – го и 19 - го числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или праздничными нерабочими днями выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

Заработная плата Работнику выплачивается путем перечисления денежных средств на банковскую карточку Работника.

Работнику выдается расчетный листок, в котором указаны составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также размер удержания и их основание.

В Образовательной организации устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- педагогу - молодому специалисту;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученоезвание.

Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителем Образовательной организации на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, в процентном отношении к должностному окладу. Педагогическим работникам надбавка устанавливается в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников Образовательной организации.

Надбавка педагогам-молодым специалистам устанавливается в течение первых трёх лет работы после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Надбавка устанавливается приказом руководителя Образовательной организации на определённый период времени в течение соответствующего календарного года в соответствии с законодательством Мурманской области. Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Надбавка за почётное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

При наличии у работника Образовательной организации двух оснований (наличии почётного звания (или несколько почётных званий) и учёной степени) выплата производится по одному (максимальному) основанию. Выплата устанавливается приказом руководителя Образовательной организации.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников Образовательной организации в процентном отношении к должностному окладу.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Образовательной организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Образовательной организации, а также средств от предпринимательской и

иной приносящей доход деятельности, направленных Образовательной организацией на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются на основании Положения «Об оплате труда работников МБДОУ № 46 г. Апатиты» при достижении определенных значений суммарной оценки.

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом Образовательной организации.

На премиальные выплаты за основные результаты работы, за выполнение особо важных и срочных работ начисляется районный коэффициент и северные надбавки (процентные надбавки за стаж в районных Крайнего Севера). На единовременные премиальные выплаты не начисляются районный коэффициент и северные надбавки (процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера).

При отсутствии или недостатке стимулирующего фонда оплаты труда руководитель Образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем Образовательной организации. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 (двенадцать) календарных месяцев (статья 139 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день его увольнения.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и в размерах, предусмотренных федеральными законами РФ (статья 137 ТК РФ).

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ)

6. ОХРАНА ТРУДА.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (статья 212 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
- оснащение средствами коллективной защиты;
- Обучение по охране труда - процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями - индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда, устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- организацию контроля за состоянием труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных

психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере

деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Медицинские осмотры работников (статья 213 ТК РФ):

- все работники Образовательной организации проходят в обязательном порядке медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда проходят обязательные медицинские предварительные осмотры (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Диспансеризация

Работники при прохождении диспансеризации, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласуется с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 Трудового кодекса РФ, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 Трудового кодекса РФ.

Работник обязан предоставить в Образовательную организацию справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения.

Обеспечение прав работников на охрану труда (статья 219 ТК РФ). Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, осуществляющем риске повреждения здоровья, а также мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами

профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

– личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте;

– компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Запреты и ограничения курения табака:

Основанием для введения ограничений и запретов на курение табака являются: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 10.07.2001 года № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака», Федеральный закон от 23.02.2013 года № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»; Кодекс об административных правонарушениях и другие нормативно-правовые документы Российской Федерации.

В целях предотвращения воздействия, окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается курение табака на территориях и в помещениях, предназначенных для оказания образовательных услуг, т.е. на территории и в здании Образовательной организации.

Запрещается размещать на рабочих местах, а также непосредственно на офисной мебели и стенах визуальную информацию (плакаты, рисунки, фотографии и т.п.), содержащую изображения, связанные с табаком: процесс курения, сигареты, сигары, кальяны и т.п.

Запрещается оставлять на рабочих местах (офисная мебель, подоконники, полки и т.п.) атрибуты курения табака: пепельницы, пачки сигарет, зажигалки, спички, мундштуки, курительные трубки и т.п.

Для обозначения территории, здания и объекта, где курение табака запрещено, соответственно размещается знак о запрете курения (пункт 5, статья 12 ФЗ № 15-ФЗ).

Информирование работников Образовательной организации о политике ограничения курения осуществляется ответственными лицами (администрацией

Образовательной организации) посредством:

- проведения совещаний и планерок, учебных семинаров и тренингов;

- официального сайта Образовательной организации;

- информационного стенда для работников Образовательной организации;

- с помощью распространения среди персонала информационных материалов (печатной продукции).

Ответственные лица не реже одного раза в день проводят оперативный контроль потенциально возможных мест для курения (лестницы, запасные выходы, санузлы, главный вход в здание и т.п.). Контроль также может осуществляться с применением современных средств наблюдения (камеры видеонаблюдения), при условии информированности об этом всех работников Образовательной организации, с помощью информационных табличек следующего содержания «Ведется видеонаблюдение».

За несоблюдение положений о запрете курения настоящего ПВТР приравнивается к нарушению трудовых обязанностей и влечет наложение дисциплинарного взыскания в

соответствии со статьей 192 ТК РФ, а также устанавливается административная ответственность в соответствии со статьей 6.25 Кодекса об административных правонарушениях.

В Образовательной организации функционирует система видеонаблюдения.

Видеоконтроль на территории и в здании Образовательной организации осуществляется с целью:

- повышения эффективности обеспечения режима безопасности в Образовательной организации;
- выявления чрезвычайных ситуаций на территории и здании Образовательной организации;
- осуществления постоянного контроля в условиях, где другими средствами обеспечения его невозможно или затруднено;
- мониторинг несанкционированного проникновения на территорию и в здании Образовательной организации подозрительных лиц, как в дневное, так и в ночное время;
- контроль добросовестности выполнения должностных обязанностей, ПВТР работниками Образовательной организации;
- контроль за соблюдением прав ребенка;
- расследование ситуаций с пропажей и порчей имущества детей и Образовательной организации.

В соответствии со ст.88 ТК РФ доступ к персональным данным работников (видеозаписи) имеют только специально уполномоченные лица (руководитель, дежурные администраторы).

Функционирование системы видеонаблюдения регламентировано строго в соответствии с «Положением о порядке проведения видеоконтроля (видеонаблюдения) МБДОУ № 46 г. Апатиты».

Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету.

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику;

Порядок извещения, проведения расследования несчастного случая, обязанности работодателя при несчастном случае прописаны в статьях 228, 229, 230, 231 ТК РФ.

Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

-Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, по заявлению пострадавшего или его

доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения, статья 191 ТК РФ:

- объявление благодарности, благодарственным письмом;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почётной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

Поощрения применяются администрацией совместно с представительным органом или по согласованию с наградной комиссией, которая назначается приказом заведующего по Образовательной организации.

Поощрения объявляются приказом руководителя Образовательной организации и доводятся до сведения работника, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники представляются в вышестоящие **органы** к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, к присвоению почетных званий и т.д.

При выборе вида поощрения, размера материального и морального стимулирования администрация Образовательной организации действует в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ № 46 г. Апатиты».

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при предоставлении работников к наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива Образовательной организации.

8. СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определяемых в соответствии с ТК РФ, иными законами, трудовым договором, ПВТР Образовательной организации.

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение, вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечёт за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 ТК РФ).

При этом совсем необязательно сохранять последовательность взысканий, указанных в статье 192 ТК РФ; при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставляется, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (статья 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 (одного) месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая в ред. Федерального закона от 03.08.2018 N 304-ФЗ)

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться и подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт (статья 193 ТК РФ).

К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет

право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (статья 194 ТК РФ).

Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе работодателя в случаях (статья 81 ТК РФ):

- ликвидация Образовательной организации;
- сокращение численности или штата работников Образовательной организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- ✓ прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- ✓ появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (или воспитанника Образовательной организации);
- ✓ совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;
- ✓ нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

К аморальным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, психическое насилие над личностью воспитанников, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие социальному статусу педагога.

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период его пребывания в отпуске.