

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 72 комбинированного вида Красносельского района
Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 72 Красносельского района СПб)**

ПРИНЯТЫ

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада № 72
Красносельского района СПб
Протокол от «__» _____ 2022
№ _____

УТВЕРЖДЕНЫ

Приказом ГБДОУ детского сада № 72
Красносельского района СПб
от «__» _____ 2022 № _____
Заведующий _____ У.В.Смирнова

ПРИНЯТЫ

С учетом мнения первичной
профсоюзной организации:
Протокол от «__» _____ 2022
№ _____

**Правила внутреннего трудового распорядка
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 72 комбинированного вида Красносельского района
Санкт-Петербурга**

В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях упорядочивания работы Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 72 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – ДООУ) и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны настоящие Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 72 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга, составленный и разработанный на основании Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса РФ и иных актов трудового законодательства, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными федеральными законами и постановлениями порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.2. В настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) используются следующие понятия:

- «Работодатель» – Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 72 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга;

- «Администрация» – заведующий ДООУ;

- «Работник» – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора;

- «Дисциплина труда» – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

1.3. Настоящие Правила вводятся в ДООУ с целью установления трудового распорядка, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников организации.

1.4. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя, Администрации и Работников, а также ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.5. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, производственных (по профессии) инструкциях.

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

1.7. К педагогической деятельности не допускаются лица (331 ТК РФ):

1.7.1. Лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

1.7.2. 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 ТК РФ;

1.7.3. Имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

1.7.4. Признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

1.7.5. Имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

1.8. Лица из числа указанных в пункте 1.7. настоящих Правил, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

1.9. Администрация ДОУ обязана отстранить от работы (не допускать к работе) педагогических работников при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в пункте 1.7. настоящих Правил на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2. Порядок приема и перевода

2.1. Прием на работу осуществляется по следующим правилам:

2.1.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы:

2.1.1.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2.1.1.2. Трудовую книжку и(или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или лицо поступает на работу на условиях совместительства;

2.1.1.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

2.1.1.4. Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

2.1.1.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.1.1.6. Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

2.1.1.7. Медицинскую книжку с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе. (п. 1.5. СанПиН 2.4.3648-20).

2.1.1.8. При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю (наряду с документами, предусмотренными статьей 65 ТК РФ) документы на основании статьи 327.3 ТК РФ.

2.1.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют документы в соответствии со ст. 283 ТК РФ:

2.1.2.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2.1.2.2. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

2.1.2.3. Документ об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенную копию.

2.1.3. Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Исключение составляют случаи:

а) При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

б) 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 (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.4. На работу принимаются кандидаты, отвечающие установленным в должностных инструкциях, квалификационных характеристиках требованиям или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Работодатель вправе для проверки соответствия Работника поручаемой работе установить испытание на срок до 3 месяцев (для всех Работников) или до 6 месяцев (для заместителей руководителя организации). Продолжительность испытательного срока зависит от должности (профессии), на которую принимается Работник.

2.1.5. Лицо, принимаемое на работу, подаёт заявление на имя заведующего ДООУ.

2.1.6. Между Работником и Работодателем заключается трудовой договор, составляемый в письменной форме, один экземпляр которого передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

В ДООУ принято:

а) заключение трудовых договоров на неопределенный срок;

б) заключение с отдельными категориями Работников трудовых договоров на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

в) трудовой договор с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства заключается на основании ст. 57 и 327.2 ТК РФ).

г) заключение трудовых договоров на неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ, ст.101 ТК РФ)

2.1.7. В соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации с Работниками могут быть заключены трудовые договора о дистанционной (удаленной) работе (далее-дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно.

На Дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.8. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно заключаются на основании статьи 312.2. ТК РФ.

2.1.9. Взаимодействие Дистанционного работника и Работодателя осуществляется в порядке, определенном трудовым договором или дополнительным соглашением в соответствии со ст.312.3. ТК РФ.

2.1.10. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) объявляется Работнику под роспись в 3-хдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.1.11. Перед допуском Работника к исполнению обязанностей (выполнению работ), предусмотренных заключенным трудовым договором, Работодатель:

2.1.11.1. Знакомит Работника с порученной работой, рабочим местом, условиями труда,

режимом труда, системой и формой оплаты труда, а также локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

2.1.11.2. Разъясняет Работнику его права и предупреждает об ответственности, к которой Работник может быть привлечен при неисполнении своих обязанностей, несоблюдении настоящих Правил и иных локальных нормативных актов;

2.1.11.3. Проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

2.1.11.4. Вносит запись о приеме на работу в трудовую книжку и(или) в сведения о трудовой деятельности, а для впервые поступающего на работу заводит трудовую книжку и(или) в сведения о трудовой деятельности и регистрирует в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.2. Перевод и перемещение Работника производится по следующим правилам:

2.2.1 Под переводом в настоящих Правилах понимается постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем.

2.2.2 Перевод Работника на другую работу производится только с его письменного согласия. При этом Работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.2.3 В связи с изменениями в организации работы ДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда Работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы (установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и др.), изменение наименования должностей и другие. Об этом Работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

2.2.4 Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

2.2.4.1 по инициативе Работника;

2.2.4.2 по инициативе Работодателя;

2.2.4.3 по рекомендации учреждения здравоохранения;

2.2.4.4 по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2.2.5 Перевод по инициативе Работника (на вакантную должность, вакантное место) осуществляется по письменному заявлению Работника.

2.2.6 Временный перевод Работника на не обусловленную трудовым договором работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, производится по правилам, определенным ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.2.7 Перевод по инициативе Работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (перевод, представляющий собой изменение определенных сторонами условий трудового договора без изменения трудовой функции Работника), производится по правилам, установленным ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.2.8 Перевод Работника, нуждающегося в другой работе в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, производится по правилам, установленным ст. 73 Трудового кодекса РФ.

2.2.9 Постоянный перевод на другую работу по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, производится в порядке, установленном статьей 72.1 и статьями 81 (часть третья), 83 (часть вторая), 84 (часть вторая), 180, 254 (части первая и четвертая) Трудового кодекса РФ.

2.2.10 Перевод работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства производится в соответствии со ст. 327.4 ТК РФ.

2.2.11 Перемещение Работника на другое рабочее место, в другое структурное

подразделение Работодателя, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не является переводом и не требует согласия Работника.

2.2.12 Если существенные прежние условия труда не могут быть сохранены, а Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

3. Прекращение трудового договора

3.1. Прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, предупредив Работодателя в установленном порядке, и в следующие сроки:

3.2.1. не позднее, чем за 3 дня, если Работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа является для него неподходящей;

3.2.2. не позднее, чем за 2 недели, если Работник принимает решение об увольнении по собственному желанию. В этом случае увольнение производится по истечении установленного срока или в более ранние сроки по соглашению сторон.

3.3. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права или трудового договора, трудовой договор расторгается в срок, указанный в заявлении Работника (ст. 80 ТК РФ).

3.4. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определённый срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чём Работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а Работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

3.5. Увольнение в связи с сокращением штата или численности Работников либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого Работника с его согласия на другую работу.

Трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

3.6. 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.

3.7. По истечении указанных сроков Работник вправе прекратить работу.

3.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится по основаниям и в строгом соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора с педагогическими работниками для Работодателя являются (ст. 336 ТК РФ)

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 ТК РФ;
- увольнение работников входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы производится в соответствии со статьей 374 ТК РФ;
- прекращение трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или

лицом без гражданства производится в соответствии со статьей 327.6 ТК РФ.

Дополнительное основание прекращения трудового договора с дистанционным Работником (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ): помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой ст. 312.3 ТК РФ).

3.9. При увольнении:

3.9.1. Работник:

3.9.1.1. возвращает переданные ему Работодателем инструменты, документы и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении Работником трудовых функций;

3.9.1.2. получает от Работодателя документы (их заверенные копии или выписки из них), необходимых ему для последующего трудоустройства, представления в государственные органы;

3.9.2. Работодатель:

3.9.2.1. вносит соответствующие записи в трудовую книжку Работника или предоставляет сведения о трудовой деятельности в ДООУ и передает затребованные Работником документы, связанные с работой;

3.9.2.2. производит окончательный расчет;

3.9.2.3. предоставляет Работнику компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.9.2.4. дает необходимые Работнику консультации по вопросам дальнейшего трудоустройства, оформлению пенсий, др.

3.9.2.5. в случаях предусмотренных статьей 178 ТК РФ работникам выплачивается выходное пособие. В отношении работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства выходные пособия выплачиваются в соответствии со статьями 187 и 327.7 ТК РФ.

3.9.2.6. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя 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 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим

образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

4. Основные права и обязанности Работников

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. обеспечение условий работы, соответствующих государственным стандартам организации и безопасности труда;

4.1.2. своевременную выплату заработной платы в полном объеме в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

4.1.3. 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 (в том числе за первый год работы по истечению 6 месяцев непрерывной работы в ДООУ (ст. 122 ТК РФ));

4.1.4. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии с действующим законодательством;

4.1.5. участие в управлении организацией;

4.1.6. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

4.1.7. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

4.1.8. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

4.1.9. уважение и вежливое обращение со стороны Администрации, детей и родителей;

4.1.10. защиту своих персональных данных;

4.1.11. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым и гражданским законодательством;

4.1.12. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

4.1.13. заключение трудовых договоров с другими Работодателями для работы на условиях внешнего совместительства при соблюдении условий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

4.1.14. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

4.1.15. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.1.16. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

4.1.17. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

4.1.18. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

4.1.19. обучение охране труда за счет средств работодателя;

4.1.20. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

4.1.21. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

4.1.22. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

4.1.23. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

4.1.24. сохранение места работы (должность) и среднего заработка по месту работы на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования

4.1.25. компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.26. освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

4.1.27. работник, достигший возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185_1 ТК РФ имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

4.1.28. 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, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

4.1.29. иные действия и блага, предусмотренные трудовым законодательством.

4.2. Работник обязан:

4.2.1. приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором;

4.2.2. осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией;

4.2.3. добросовестно и творчески подходить к исполнению своих обязанностей, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе, постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и мастерство, формы и методы работы;

4.2.4. улучшать качество работы;

4.2.5. своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и поручения Администрации, не противоречащие трудовому законодательству;

4.2.6. соблюдать установленный трудовой распорядок, производственную дисциплину и дисциплину труда (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, эффективно использовать рабочее время);

4.2.7. соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении со всеми участниками образовательных отношений согласно Положению о кодексе этики и служебного поведения работников учреждения;

4.2.8. обеспечивать высокую культуру своей трудовой деятельности, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;

4.2.9. постоянно поддерживать и повышать уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных и трудовых обязанностей;

4.2.10. не разглашать информацию, носящую конфиденциальный характер и ставшую

известной в процессе выполнения своих трудовых функций;

4.2.11. содержать рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в структурном подразделении и на территории организации;

4.2.12. бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

4.2.13. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих продолжение выполнения Работником его трудовой функции (простой) и незамедлительно сообщать о его начале Администрации;

4.2.14. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

4.2.15. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

4.2.16. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

4.2.17. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4.2.18. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

4.2.19. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

4.2.20. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

4.2.21. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования в порядке предусмотренным действующим законодательством, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

4.2.22. нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанника, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение воспитанников; выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья воспитанников в помещениях ДОУ и на детских прогулочных участках.

4.2.23. выполнять договор об образовании по образовательным программам дошкольного образования, сотрудничать с семьями воспитанников по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, уважать родителей, видеть в них партнёров;

4.2.24. согласовывать с Работодателем день (дни) освобождения от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления

4.2.25. предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы

4.2.26. принимать участие:

4.2.26.1. в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

4.2.26.2. в инновационной экспериментальной деятельности;

4.2.26.3. в подготовке и проведении детских праздников, развлечений, спортивных мероприятий, открытых занятий и клубов по интересам для родителей.

4.2.27. соблюдать Систему управления охраной труда в ДОУ

4.2.28. При изменении персональных данных Работник письменно уведомляет работодателя о таких изменениях в разумный срок, не превышающий 14 дней, и предъявляет оригиналы документов.

4.3. За полученные от Работодателя материальные и технические средства, необходимые для выполнения трудовых функций и обязанностей, Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством и принимают все необходимые меры по их сохранности и бережному обращению с ним.

4.4. Правовой статус, права и обязанности педагогических работников закреплены также 11 ст.ст.47 и 48 Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5. Основные права и обязанности Работодателя и Администрации

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящими Правилами;

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора;

5.1.3. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.4. устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения представительного органа Работников;

5.1.5. требовать от Работников надлежащего исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

5.1.6. устанавливать запрет курения табака на территории и в помещении Образовательного учреждения;

5.1.7. требовать от Работников соблюдения настоящих Правил и иных локальных нормативных актов;

5.1.8. привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами;

5.1.9. принимать локальные нормативные акты;

5.1.10. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.11. по заявлению Работника разрешать ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

5.1.12. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

5.1.13. вести электронный документооборот в области охраны труда.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. В области организации труда:

5.2.1.1. предоставить Работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;

5.2.1.2. правильно организовать труд Работников, чтобы каждый Работник работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала поручаемой работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня;

5.2.1.3. обеспечить организацию специальных условий труда Работников согласно действующему законодательству;

- 5.2.1.4. обеспечить Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- 5.2.1.5. обеспечить надлежащего качества материалами, инструментами и прочим оборудованием, необходимым для выполнения работы;
- 5.2.1.6. создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда;
- 5.2.1.7. осуществлять мероприятия по повышению эффективности и качества работы;
- 5.2.1.8. проводить в установленные законодательством сроки аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- 5.2.1.9. обеспечить повышение квалификации педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством;
- 5.2.1.10. своевременно доводить до Работников задания, а также передавать техническую и иную документацию, необходимую для работы;
- 5.2.1.11. вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;
- 5.2.1.12. обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником;
- 5.2.1.13. на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечить Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время;
- 5.2.1.14. предоставить Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время, а также обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха Работников.
- 5.2.2. В области охраны труда:
 - 5.2.2.1. Разработать Систему управления охраной труда в ДООУ
 - 5.2.2.2. создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.
 - 5.2.2.3. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
 - 5.2.2.4. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;
 - 5.2.2.5. обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - 5.2.2.6. организовать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
 - 5.2.2.7. обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
 - 5.2.2.8. обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
 - 5.2.2.9. организовать 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;
 - 5.2.2.10. проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
 - 5.2.2.11. организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - 5.2.2.12. осуществлять проведение специальной оценки условий труда в соответствии

с законодательством о специальной оценке условий труда;

5.2.2.13. организовать проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. Для возмещения понесенных расходов на медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование работнику необходимо написать заявление на имя Работодателя о возмещении расходов и приложить квитанцию, подтверждающую оплату услуг.

5.2.2.14. Отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

5.2.2.15. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

5.2.2.16. расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.2.2.17. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.2.2.18. информировать 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, имеющих 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;

5.2.2.19. разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.2.2.20. вести реестр (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;

5.2.2.21. приостанавливать 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;

5.2.2.22. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом

создавать для него условия труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2.2.23. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

5.2.3. По оплате труда:

5.2.3.1. обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

5.2.3.2. при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушения работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

5.2.3.3. заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо переводится путем перечисления средств в кредитную организацию по реквизитам, указанных в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию или реквизиты для перечисления заработной платы, сообщив о таких изменениях в письменной форме Работодателю не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;

5.2.3.4. предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;

5.2.3.5. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

5.2.3.6. обеспечивать материальную заинтересованность Работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы;

5.2.3.7 возместить Работнику расходы, связанные со служебными командировками;

5.2.3.8. возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

5.2.4. По сотрудничеству с представителями Работников:

5.2.4.1. не препятствовать деятельности представительного органа Работников, создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей Работников;

5.2.4.2. предоставить Работникам или представителям Работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвигению требований и не препятствовать его (ее) проведению;

5.2.4.3. принимать к рассмотрению направленные ему требования Работников;

5.2.4.4. своевременно рассматривать заявления представительного органа Работников о нарушении Администрацией законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу Работников;

5.2.4.5. принимать меры по иным заявлениям представительного органа Работников;

5.2.4.6. учитывать мнение представительного органа Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.2.5. В сфере охраны здоровья:

5.2.5.1. осуществлять контроль за соблюдением норм законодательства в сфере охраны здоровья Работников от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака на территории и в помещении Образовательного учреждения, используемых для осуществления своей деятельности.

5.3. Работодатель также обязан:

5.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

5.3.2. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией;

5.3.3. знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными

актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

5.3.4. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

5.3.5. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

5.3.6. возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать им моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

5.3.7. обеспечивать защиту персональных данных Работников;

5.3.8. своевременно рассматривать критические замечания Работников и сообщать им о принятых мерах;

5.3.9. освобождать Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

5.4. Администрация добровольно принимает на себя обязательства:

5.4.1. обеспечить социальное страхование всех работников и выплату социальных льгот в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и настоящими Правилами;

5.4.2. справедливо применять меры поощрения к отличившимся Работникам и дисциплинарного взыскания к Работникам, нарушающим дисциплину труда;

5.4.3. создавать условия Работникам для повышения ими своей квалификации, совершенствования профессиональных навыков;

5.4.4. строить взаимоотношения с Работниками на основе уважения к правам, индивидуальности и ценности каждого Работника путем его поощрения;

5.4.5. способствовать созданию здоровой творческой и морально-психологической обстановки, заинтересованности Работников в успехе работы организации в целом;

5.4.6. внимательно относиться к нуждам и просьбам Работников;

5.4.7. проводить мероприятия, направленные на повышение эффективности труда, заинтересованности Работников в развитии организации и укреплении ее финансовой стабильности;

5.4.8. организовать работу комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений на основании Положения о комиссии.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Организация работает в режиме 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю работникам учреждения.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.2. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, тарифно-квалификационными характеристиками и в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- заведующему из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;

- заместителю заведующего по образовательной работе из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;

- заместителю заведующего по управлению персоналом из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;

- заведующему хозяйством из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;

- воспитателю из расчёта 36 часов в неделю (режим работы устанавливается в две смены: первая смена с 7.00 до 14.12 вторая смена с 11.48 до 19.00) за ставку заработной платы;
- инструктору по физической культуре из расчёта 30 часов в неделю за ставку заработной платы;
- музыкальному руководителю из расчёта 24 часа в неделю за ставку заработной платы;
- педагогу-психологу из расчёта 36 часа в неделю за ставку заработной платы;
- учителю-логопеду из расчёта 20 часов в неделю за ставку заработной платы;
- старшему воспитателю из расчёта 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
- делопроизводителю из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- специалисту по охране труда из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- специалисту по кадрам из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- помощнику воспитателя из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- агенту из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- секретарю заведующего из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- дворнику из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- уборщику служебных помещений из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- кладовщику из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- электромонтёру по ремонту и обслуживанию электрооборудования из расчёта 40 часов в неделю;
- повару из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- повару детского питания из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- кухонному рабочему из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- мойщику посуды из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- заведующему бассейном из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- инженеру из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- лаборанту из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы;
- оператору хлораторной установки из расчёта 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

6.3. Для следующих работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 Трудового кодекса РФ):

6.3.1. в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) – не более 35 часов в неделю:

- в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет – 4 часа;
- в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

6.3.2. являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

6.3.3. условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю.

6.4. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время. (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Перечень лиц, порядок и срок установления, а также оплата труда на условиях неполного рабочего времени производится в соответствии со ст. 93 и 101 Трудового кодекса РФ.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы у данного Работодателя.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, может устанавливаться ненормированный рабочий день, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем. В ДОУ применяются гибкие режимы работы:

- с Работниками могут быть заключены трудовые договора о дистанционной работе (глава 49.1 ТК РФ).

- Работники могут быть переведены на удаленную работу.

По соглашению сторон трудовых отношений может устанавливаться режим гибкого рабочего времени (статья 102 ТК РФ).

6.5. Режим работы ДОУ с 07.00 до 19.00.

Работники ДОУ должны приходить на работу за 5 минут до начала рабочего дня.

6.6. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, для отдельных Работников по соглашению может быть установлена другая продолжительность, но не более двух часов, которая оговаривается в конкретном графике работы. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает 4 часов.

6.7. График работы:

6.7.1. утверждаются заведующим ДОУ;

6.7.2. предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания;

6.7.3. объявляются Работникам под подпись и вывешиваются на видное место не позднее, чем за месяц до их введения в действие.

6.8. Расписание занятий:

6.8.1. составляется заместителем заведующего по образовательной работе, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима для воспитанников и санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях;

6.8.2. утверждается заведующим ДОУ.

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

6.10. Работодатель ведет табельный учет. До начала работы каждый Работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в установленном порядке.

В целях обеспечения комплексной безопасности ДОУ установлен контрольно- пропускной режим. Все Работники должны руководствоваться Положением об организации контрольно-пропускного режима.

6.11. Администрация организует учет явки Работников на работу и их ухода с места работы.

6.12. В случае неявки на работу по болезни или по другим уважительным причинам работник обязан своевременно известить Администрацию, а также предоставить листок нетрудоспособности и заявление о выплате (перерасчете) пособия (оплате отпуска) в первый день выхода на работу.

6.13. Работа в ночное время допускается в исключительных случаях. Привлечение к работе в ночное время, а также ее оплата производятся в соответствии со ст. 96, 149, 154, 259, 264 и 268 Трудового кодекса РФ.

6.14. Привлечение к сверхурочным работам, а также их оплата производятся в порядке, предусмотренном ст. 97, 99, 149, 152, 259, 264 и 268 Трудового кодекса РФ.

6.15. Привлечение к работе в нерабочие праздничные и выходные дни, их оплата либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха производится в порядке, предусмотренном ст. 112, 113, 149, 153, 259, 264 и 268 Трудового кодекса РФ.

6.16. Работник отстраняется от работы в случае:

6.16.1. появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

6.16.2. не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

6.16.3. не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.16.4. выявления в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

6.16.5. по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.16.6. иные случаи, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.16.7. отстранение от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства производится в соответствии со статьей 327.5 ТК РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

6.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев

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.

6.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборочного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

6.19. Работникам устанавливается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска на основании статьи 115 ТК РФ, а продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам устанавливается на основании постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

6.19.1. Заведующему, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, воспитателям, педагогу- психологу, старшему воспитателю, учителю-логопеду, педагогу-организатору - 42 календарных дня.

6.19.2. Заведующему хозяйством, заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, заведующему бассейном, делопроизводителю, специалисту по охране труда, повару, повару детского питания, кухонному рабочему, мойщику посуды, кладовщику, кастелянше, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, уборщику служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, секретарю заведующего, агенту, специалисту по кадрам, инженеру, лаборанту, оператору хлораторной установки, дворнику, помощнику воспитателя - 28

календарных дней.

6.20. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

6.20.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Перечень должностей работников, для которых устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель заведующего административно-хозяйственной работе – 14 календарных дней;

- шеф-повар-14 календарных дней;

6.20.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работе с вредными условиями труда

6.20.3. Дополнительный оплачиваемый день отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

6.21. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для Работника время имеют:

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262_1 ТК РФ).

- Работник, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262_2 ТК РФ).

- Работнику в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ)

- Работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (часть 9 ст 351_7 ТК РФ)

- Женам военнослужащих (часть 4 ст 123 ТК РФ)

6.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Заведующий учреждением обязан в соответствии со ст.128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней.

6.23. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми и инвалидами (ст 263 ТК РФ) до 14 календарных дней:

Работнику, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,

одиноким матерью или одиноким отцом, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы

6.24. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

6.25. Предоставление отпусков осуществляется по графику отпусков, являющемуся обязательным для Работников и Работодателя, а также на основании письменных заявлений

Работников.

6.26.О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.27.Перенесение отпуска и отзыв из отпуска допускаются в исключительных случаях и в порядке, установленных Трудовым кодексом РФ.

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата каждому Работнику выплачивается в соответствии с действующим законодательством.

7.2. При выплате заработной платы Работнику выдается расчетный листок в письменной форме.

7.3. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

7.4. Заработная плата выплачивается в денежной форме 2 раза в месяц в следующие дни:
- 27-го числа расчетного месяца выплачивается заработная плата за период с 1-го по 15-е число расчетного месяца;

- 12-го числа месяца, следующего за расчетным, выплачивается заработная плата за период с 16-го числа расчетного месяца по последний день расчетного месяца.

При совпадении дня выплаты выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.5. Работодатель устанавливает следующие доплаты:

- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий;
- за работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.6. Работодатель устанавливает надбавки и доплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ДОУ.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, наставничество, новаторство в труде и другие достижения в работе к Работникам применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- выдача премии;
- представление к региональным, отраслевым и государственным наградам;
- иные виды, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников ДОУ.

Допускается одновременное применение к Работнику нескольких поощрений.

8.2. Поощрения применяются Администрацией самостоятельно или по согласованию с комиссией по установлению стимулирующих выплат, премий и материальной помощи всем категориям работников.

8.3. Поощрения объявляются приказом заведующего ДОУ и доводятся до сведения коллектива.

8.4. В трудовую книжку Работника вносятся записи о награждениях (грамоты, нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учёта кадров (раздел 7 карточки ф. Т-2).

8.5. Порядок применения мер поощрения определен Положением о системе оплаты труда работников.

9. Дисциплинарные взыскания

9.1. Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной и материальной

ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

9.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

9.2.1. замечание;

9.2.2. выговор;

9.2.3. увольнение по соответствующим основаниям.

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

9.4. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено к Работникам согласно соответствующим статьям Трудового кодекса РФ, а именно:

9.4.1. за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81);

9.4.2. за однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей:

9.4.2.1. прогул, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

9.4.2.2. появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

9.4.2.3. разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональных данных Работника (подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

9.4.2.4. совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

9.4.2.5. установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения Работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

9.4.3. совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);

9.4.4. принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Работодателя (п. 9 ст. 81 ТК РФ);

9.4.5. непринятие Работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (п. 7 ст. 81 ТК РФ)

9.4.6. однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ).

9.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим Работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому Работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного Работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

9.6. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. В случае непредставления указанного объяснения по истечении 2 рабочих дней составляется соответствующий акт. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания.

9.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения

проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 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 трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.8. Взыскание объявляется приказом по ДОУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника ознакомиться с указанным приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

9.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

9.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник 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.

9.12. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает Работника, совершившего проступок, от материальной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

9.13. Привлечение Работника к материальной ответственности осуществляется в порядке, предусмотренном договорами о полной материальной ответственности, заключаемыми с установленными законодательством категориями работников, а также ст.ст. 232-233, 238-250 Трудового кодекса РФ.

9.14. В случае совершения Работником при выполнении трудовых обязанностей проступков, содержащих признаки административных правонарушений или уголовных преступлений, Работодатель обращается с заявлением в государственные органы (контрольно-надзорные органы, суд) о привлечении Работника к административной или уголовной ответственности.

9.15. Педагогические Работники ДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, несоответствующие социальному статусу педагога.

Педагогические работники несут ответственность согласно статье 48 Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

9.16. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласия с профсоюзным органом.

10. Ответственность Работодателя

10.1. Работодатель в силу норм Трудового кодекса РФ несет следующую ответственность:

10.1.1. за невыплату Работнику заработка, не полученного в результате:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа

по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;

- задержки выдачи Работнику трудовой книжки и(или) сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку и(или) сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника;

10.1.2. за причинение ущерба имуществу Работника в порядке и размерах, предусмотренных ст. 235 Трудового кодекса РФ;

10.1.3. за задержку выплаты заработной платы в порядке и размерах, предусмотренных ст. 236 Трудового кодекса РФ.

10.2. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или по решению суда.

10.3. За нарушение законодательства о труде и охране труда Работодатель и Администрация несет дисциплинарную и материальную ответственность, а также гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11. Охрана труда работников

11.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и нормативными актами, а так же выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

11.2. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие в детском саду, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

11.3. Обязанности заведующего по обеспечению безопасных условий и охране труда. Заведующий обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность работников, воспитанников при эксплуатации здания, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- отстранение от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а так же в случаях медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровью работников при возникновении таких ситуаций;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и другими нормативными актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного контроля и надзора;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

11.4. Обязанности работников в области охраны труда.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а так же правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно сообщать заведующему учреждением о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, ухудшении состояния своего здоровья.

12. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

12.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

12.2. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок временной нетрудоспособности).

13. Медицинские осмотры. Личная гигиена

13.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры и соблюдают личную гигиену в соответствии с требованиями Федерального закона РФ от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами (действующего СанПиНа).

13.2. Работодатель обеспечивает:

- наличие в ДОУ Санитарных правил и норм (указанных в п. 11.1) и доведение их содержания до работников;
- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками;
- организацию производственного и лабораторного контроля;
- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм;
- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника;
- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
- организацию курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения не реже 1 раза в 2 года;
- выполнение постановлений, предписаний центров Роспотребнадзора; - условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- исправную работу технологического, холодильного и другого оборудования;
- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
- наличие аптечек для оказания первой медицинской помощи и их своевременное пополнение;
- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, инструктажей, лекций.

13.3. Медицинский персонал осуществляет ежедневный контроль над соблюдением требований санитарных правил.

14. Диспансеризация

14.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

14.2. Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

14.3. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

14.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование заведующему или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают менеджеру по персоналу ДООУ.

14.5. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из поликлиники.

15. Заключительные положения

15.1. Правила относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива.

15.2. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Администрацией в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, – совместно с представителями (представительным органом) Работников.

15.3. Положение о кодексе этики и служебного поведения работников является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка.

15.4. Настоящие Правила находятся в ДООУ в свободном доступе для ознакомления Работников.

15.5. Настоящие Правила являются обязательными для Работников, Работодателя и Администрации.

15.6. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящими Правилами, Работники, Администрация, Работодатель руководствуются трудовым законодательством РФ.

**Кодекс этики и служебного поведения работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 72 комбинированного вида
Красносельского района Санкт-Петербурга**

Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 72 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

I. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 72 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее - ДООУ) независимо от занимаемой ими должности (профессии).

1.2. Каждый работник должен руководствоваться Кодексом, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника ДООУ поведения в отношениях с ним в соответствии с Кодексом.

1.3. Знание и соблюдение работниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.4. Кодекс приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка.

**II. Основные обязанности, принципы
и правила служебного поведения работников**

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- 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 несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Образовательным учреждением.

- Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности ДООУ;

- обеспечивать эффективную работу ДООУ;

- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности ДООУ, а также полномочий государственных образовательных учреждений, подведомственных администрации Красносельского района Санкт-Петербурга, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования и осуществляющих оказание услуг для государственных нужд Санкт-Петербурга;

- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету ДООУ;

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ДООУ, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

- соблюдать установленные в ДООУ правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ДООУ, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- незамедлительно уведомлять работодателя либо своего непосредственного руководителя обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка;

- выполнять (в рамках своих должностных обязанностей) рекомендации по противодействию коррупции, содержащиеся в настоящем Кодексе;

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять работодателя либо своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

2.4. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в ДОУ норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально- психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.6. Руководитель ДОУ обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

3.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении работнику рекомендуется воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами;

- курения в рабочее время на территории ДОУ.

3.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.4. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к ДОУ, а также соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение Положения

4.1. Нарушение работниками ДОУ настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на Общем собрании работников ДОУ, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение настоящего Кодекса влечет применение к работнику ДОУ мер юридической ответственности.

Соблюдение работниками ДОУ настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

С Правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность/профессия	Дата	Подпись
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				
40.				

41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				

Подписано цифровой подписью:

ГБДОУ детский сад 72 Красносельского района СПб

Дата: 2022.12.15. 13:15:27 +03'00'