

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Вилючинский городской округ
закрытое административно-
территориальное образование
город Вилючинск
Камчатского края
муниципальное бюджетное
дошкольное
образовательное учреждение
ДЕТСКИЙ САД №3

ПРИКАЗ

от 29.05.2015 г. №246

*О внесении изменений и утверждении
Правил внутреннего трудового распорядка
работников МБДОУ «Детский сад № 3»*

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 31.12.2014 № 489-ФЗ, на основании Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в пункт 1.1.; абзац четвертый пункт 2.3.; пункт 13.1.1.; Статью 14 «Иные вопросы регулирования трудовых отношений» дополнить пунктом 14.6.
2. Утвердить и ввести в действие Правила внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ «Детский сад № 3» с **01.06.2015г.**

Заведующая



Подписан: Хопина Елена
Александровна
Основание: я
подтверждаю этот
документ своей
удостоверяющей
подписью
Местоположение:
МБДОУ "Детский сад №
3"
Дата: 2021.05.28 17:31:
55+12'00'

И.Л. Кузенкова



Подписан: Хопина Елена
Александровна
Основание: я подтверждаю
этот документ своей
удостоверяющей подписью
Местоположение: МБДОУ "
Детский сад № 3"
Дата: 2021.05.28 17:34:39+12'00'

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МБДОУ
«Детский сад № 3»
И.Л.Кузенкова
Приказ от 29.05.2015г. № 246

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 3»**

**г. Вилючинск
2015 год**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», на основании устава МБДОУ «Детский сад № 3» (далее – Учреждение) и являются локальным актом Учреждения.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) определяют трудовой распорядок в Учреждении и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. В настоящих Правилах используются следующие термины:

Работодатель – МБДОУ «Детский сад № 3»;

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовым договором, локальными актами Учреждения.

1.3. Официальным представителем Работодателя является заведующий Учреждения.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

1.6. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда в Учреждении.

2. Порядок приема работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора с Работодателем.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящими Правилами, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение (справка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном образовательном учреждении;
- справку установленного образца об отсутствии судимости;
- иные документы, согласно требованиям законодательства Российской Федерации.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат все лица.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.6. 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.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.8. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

2.9. Содержание трудового договора должно соответствовать законодательству Российской Федерации. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем условия, не ухудшающие положение Работника и не противоречащие законодательству Российской Федерации.

2.10. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.11. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации.

2.12. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.13. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.14. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.15. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

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

- иных лиц в случаях, предусмотренных коллективным договором (при его наличии), законодательством Российской Федерации.

2.16. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заведующего Учреждения и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.17. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание Работнику не устанавливается.

2.18. С работниками, с которыми согласно законодательству Российской Федерации Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, соответствующее условие должно быть включено в трудовой договор при его заключении.

2.19. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.20. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.21. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях в Учреждении, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях в Учреждении, до работы не допускается.

2.22. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у Работодателя является для Работника основной.

2.23. По желанию Работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.24. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, инспектор по кадрам обязан ознакомить её владельца под подпись в личной карточке.

Трудовые книжки хранятся у инспектора по кадрам Учреждения наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих недоступность к ним посторонних лиц.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод Работника на другую работу – 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.

3.2. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

3.3. Допускается временный перевод (до одного месяца) Работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же Работодателя без его письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая в Учреждении, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии, а также в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре соглашения, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный заведующим Учреждения или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

4.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив Работодателя об этом письменно за 2 недели.

4.4. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с законодательством Российской Федерации, сохранялось место работы (должность).

4.5. При увольнении Работник не позднее дня прекращения дня трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.6. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.7. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

5. Права, обязанности и ответственность Работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения требований, норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, санитарного законодательства;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты Учреждения;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации, а также нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Учреждения, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда в Российской Федерации;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором (при его наличии), трудовым договором;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- предоставлять представителям Работника полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором (при его наличии), уставом Учреждения формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;

- отстранять от работы Работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в случаях нарушения устава Учреждения и настоящих Правил;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом Учреждения, коллективным догово-

вором (при его наличии), соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами Учреждения.

5.2.1. Работодатель обязан 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 в области охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с законодательством Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию представителей органов государственного надзора и контроля;

- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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.

5.3. Работодатель несет ответственность за:

- уровень квалификации работников Учреждения;

- реализацию образовательных программ в соответствии с требованиями государственного стандарта;

- качество образования воспитанников Учреждения;

- жизнь и здоровье, соблюдение прав и свобод работников и воспитанников Учреждения во время образовательного процесса;

- неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение без уважительных причин устава Учреждения, настоящих Правил, локальных нормативных актов, распоряжений органов управления образованием и Учреждения, должностных обязанностей – дисциплинарную ответственность;

- нарушение требований, норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, санитарного законодательства Российской Федерации, организации учебно-воспитательного процесса – административную ответственность;
- причинение Учреждению ущерба в связи с исполнением или неисполнением своих должностных обязанностей – материальную ответственность в порядке и пределах, установленных законодательством Российской Федерации.

5.4. Заместитель заведующего Учреждения по учебно-воспитательной работе обязан:

- обеспечивать и контролировать соблюдение устава Учреждения, настоящих Правил, локальных нормативных актов Учреждения педагогическими работниками, работниками психолого-педагогической службы, специалистами Учреждения;
- организовывать и контролировать воспитательно-образовательный процесс в Учреждении в соответствии с основной общеобразовательной программой, реализуемыми программами, технологиями, годовым планом Учреждения и требованиями санитарного законодательства Российской Федерации;
- осуществлять педагогическое сопровождение педагогических работников-молодых специалистов, и педагогических работников различных категорий;
- осуществлять координацию работы методической, медико-психологической и социальной службы в рамках единого образовательного пространства;
- организовывать мероприятия по внедрению и распространению передового педагогического опыта;
- координировать работу по совершенствованию профессионального мастерства педагогических работников;
- систематически вести необходимую документацию Учреждения в пределах своей компетенции, должностной инструкции, а также в соответствии с приказами (распоряжениями) заведующего Учреждения;
- осуществлять координацию контактов с социумом по направлениям деятельности;
- осуществлять контроль за соблюдением требований охраны жизни и здоровья воспитанников Учреждения; систематически проводить инструктаж педагогических работников;
- проводить мероприятия, связанные с требованиями и нормами охраны труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС в Учреждении;
- участвовать в работе комиссий Учреждения согласно приказам (распоряжениям) заведующего Учреждения;
- периодически запрашивать с целью контроля рабочую документацию педагогических работников;
- требовать от педагогических работников соблюдения требований профессиональной этики, условий коллективного договора, выполнения принятых педагогическим коллективом Учреждения планов и программ;

- отслеживать вопросы инновационной деятельности, преемственности с общеобразовательной организацией;
- соблюдать установленный порядок пополнения, хранения и учета вверенных материальных ценностей и документов, осуществлять снятие материальных ценностей не реже 2 раз в год;
- создавать рабочие группы педагогических работников и контролировать их деятельность.

5.5. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части обязан:

- обеспечивать и контролировать соблюдение устава Учреждения, настоящих Правил, локальных нормативных актов Учреждения младшим обслуживающим персоналом Учреждения;
- обеспечивать и контролировать соблюдение работниками Учреждения требований, норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС, санитарного законодательства Российской Федерации;
- проводить инструктаж на рабочем месте технического и обслуживающего персонала Учреждения;
- требовать от работников Учреждения соблюдения требований профессиональной этики, условий коллективного договора, исполнения приказов (распоряжений) заведующего Учреждения;
- организовывать и контролировать рациональное расходование работниками Учреждения материалов и финансовых средств Учреждения;
- соблюдать установленный порядок пополнения, хранения и учета вверенных материальных ценностей и документов, осуществлять снятие материальных ценностей не реже 2 раз в год;
- систематически вести необходимую документацию Учреждения в пределах своей компетенции, должностной инструкции, а также в соответствии с приказами (распоряжениями) заведующего Учреждения;
- участвовать в работе комиссий Учреждения согласно приказам (распоряжениям) заведующего Учреждения.

6. Права, обязанности и ответственность Работника

6.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (при его наличии);
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных про-

фессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодного оплачиваемого отпуска;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Учреждением в предусмотренных законодательством Российской Федерации, уставом и коллективным договором Учреждения (при его наличии) формах;

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

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законодательством Российской Федерации способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- иные права, предоставленные ему трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник обязан:

- выполнять устав Учреждения, настоящие Правила, должностную инструкцию, локальные нормативные акты Учреждения, приказы (распоряжения) заведующего Учреждения;

- работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину (своевременно и точно выполнять распоряжения администрации Учреждения; не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей; своевременно приходить на работу; соблюдать установленную продолжительность рабочего времени (график работы) и др.);

- согласовывать с администрацией Учреждения планируемые изменения графика и режима работы, не покидать рабочее место вплоть до прихода сотрудника-сменщика;

- неукоснительно соблюдать требования, нормы и правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации Учреждения;

- неукоснительно соблюдать требования, нормы и правила пожарной безопасности, ГО и ЧС, санитарного законодательства Российской Федера-

ции; уметь действовать в нестандартных экстремальных ситуациях (террористический акт, экологические катастрофы и т. п.);

- проходить в установленные сроки медицинский осмотр;
- соблюдать законные права и свободы воспитанников Учреждения;
- проявлять заботу о воспитанниках Учреждения, учитывать их индивидуальные особенности и положение их семей;

- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию и другие материальные ресурсы Учреждения;

- работать над повышением своего профессионального уровня, не реже 1 раза в 5 лет повышать свою квалификацию;

- своевременно представлять администрации Учреждения информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования;

- беречь имущество Учреждения, соблюдать чистоту и порядок в помещениях Учреждения, экономно расходовать материалы и энергоресурсы; воспитывать у воспитанников бережное отношение к имуществу Учреждения;

- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным, доброжелательным с родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения, гостями и посетителями;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию Учреждения;

- содержать рабочее место, оборудование, мебель в исправном и аккуратном состоянии;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов Учреждения.

6.3. Работнику запрещается:

- отдавать воспитанников Учреждения кому-либо, кроме родителей (законных представителей);

- изменять по своему усмотрению график работы (сменности);

- курить в помещениях и на территории Учреждения;

- удлинять или сокращать продолжительность занятий с воспитанниками и перерывы между ними;

- оставлять воспитанников без присмотра;

- отпускать воспитанников домой одних по просьбе родителей (законных представителей);

- допускать присутствие в группах посторонних лиц, в том числе детей, не являющихся воспитанниками Учреждения;

- говорить повышенным тоном, использовать в своем лексиконе нецензурные слова и выражения;

- применять по отношению к воспитанникам и работникам Учреждения психологическое и (или) физическое насилие.

6.4. Трудовые обязанности и права Работника конкретизируются в трудовом договоре и должностной инструкции.

6.5. Работник несет ответственность:

- за сохранность жизни и здоровья воспитанников Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- за нарушение трудовой дисциплины с применением следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

6.5.1. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен потребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

6.5.2. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников Учреждения.

6.5.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка Работником.

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

6.6. Деятельность педагогических работников Учреждения регламентируется п. 6.1 – 6.5. настоящих Правил.

6.7. Кроме того, педагогический работник обязан:

- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников Учреждения, отвечать за их воспитание и обучение;

- выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья воспитанников Учреждения, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников в помещениях Учреждения и на детских прогулочных участках;

- вести работу с воспитанниками Учреждения по ОБЖ и воспитанию основ здорового образа жизни;

- осуществлять свою деятельность в соответствии с рекомендациями медико-психолого-педагогической и методической служб;

- выполнять договор с родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения; сотрудничать с семьей по вопросам воспитания и обучения; проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета; посещать воспитанников на дому; уважать родителей (законных представителей), видеть в них партнеров и единомышленников;

- вести ежедневную работу по созданию условий для социально-психологической реабилитации и социальной адаптации воспитанников;

- следить за посещаемостью воспитанников своей группы, своевременно информировать медицинских работников и администрацию Учреждения об отсутствующих воспитанниках;
- строить и осуществлять воспитательную работу в соответствии с гибким режимом;
- тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, игры, в рамках реализуемых программ использовать традиционные и нетрадиционные средства обучения;
- независимо от графика работы участвовать в работе педагогических советов, других органов самоуправления Учреждения, изучать педагогическую литературу в соответствии с планом по самообразованию, знакомиться с передовым педагогическим опытом;
- участвовать в методической работе Учреждения, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды, выставки, участвовать в профессиональных конкурсах;
- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении Учреждения;
- в летний период организовывать оздоровительные мероприятия на территории Учреждения под непосредственным руководством медсестры.

7. Рабочее время и его использование

7.1. В Учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Продолжительность рабочего дня определяется в зависимости от должности Работника с учетом особенностей его труда:

- заведующей	- 36 часов в неделю;
- заместителю заведующей по УВР	- 36 часов в неделю;
- заместителю заведующей по АХЧ	- 36 часов в неделю (женщина); 40 часов в неделю (мужчина);
- воспитателям, педагогу- психологу	- 36 часов в неделю;
- социальному педагогу	- 36 часов в неделю;
- музыкальному руководителю	- 24 часа в неделю;
- учителю-логопеду	- 20 часов в неделю;
- инструктору по физкультуре	- 30 часов в неделю;
- педагогу дополнительного об- разования	- 18 часов в неделю;
- младшему обслуживающему персоналу	- 36 часов в неделю;

7.2. Режим работы учреждения: с 7.00 до 19.00.

7.3. Графики работы:

- утверждаются заведующим Учреждения;
- предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания;
- объявляются Работнику под подпись.

7.4. Заместитель заведующей по УВР, заместитель заведующей по АХЧ осуществляют учет использования рабочего времени работниками Учреждения.

7.5. В случае неявки на работу по болезни или другой уважительной причине Работник обязан:

- своевременно известить администрацию Учреждения;
- предоставить соответствующий документ (листок временной нетрудоспособности) в первый день выхода на работу.

7.6. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7.7. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;
- учащихся, совмещающих учебу с работой:
 - от 14 до 16 лет - два с половиной часа;
 - от 16 до 18 лет - четыре часа;
- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

7.8. По совместительству продолжительность рабочего дня не должна превышать 4-х часов в день.

7.9. Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе (работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя, за пределами установленного для Работника продолжительности рабочего времени, а при суммированном учёте рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учётный период) без его согласия в случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и (или) нормальные жизненные условия всего населения или его части.

8. Организация режима работы Учреждения

8.1. Привлечение к работе Работника в выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Дежурство в нерабочее время допускается в исключительных случаях, не чаще 1 раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство. На основании устава Учреждения возможно оказание дополнительных платных образовательных услуг по запросам населения при согласии Работника, оказывающего эти услуги.

8.2. В Учреждении установлена норма по проведению внутриучрежденческих мероприятий:

- общее собрание Учреждения – по мере необходимости, но не реже 2 раз в календарный год;

- Управляющий совет Учреждения – по мере необходимости, но не реже 2 раз в календарный год;

- педагогический совет Учреждения – 4 раза в учебный год;

- родительский комитет группы – не реже 1 раза в квартал;

- общее родительское собрание – не реже 1 раз в год;

- групповое родительское собрание - не реже 1 раза в квартал.

Все заседания проводятся вне рабочего времени и не должны продолжаться более 2 часов.

9. Время отдыха

9.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

9.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

9.3. Работнику предоставляется следующее время отдыха:

9.3.1. В течение рабочего времени (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Воспитателям обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время, во время обеда воспитанников.

9.3.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (далее – основной отпуск) предоставляется Работнику продолжительностью 52 календарных дня (28 – основной отпуск и 24 – дополнительный отпуск для лиц, работающих в районах Крайнего Севера).

9.3.3. Педагогическим работникам предоставляется основной отпуск 66 календарных дней (42 – основной отпуск и 24 – дополнительный отпуск для лиц, работающих в районах Крайнего Севера), учителю-логопеду – 66 календарных дня – основной отпуск.

9.3.4. Право на основной отпуск за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении.

9.3.5. Очередность предоставления основных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком основных отпусков, утверждаемым заведующим Учреждения с учетом мнения представителя работников Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. По согласованию с Работником основной отпуск может быть разделён на части. График основных отпусков должен служить равномерному распределению предоставления основных отпусков в течение всего года с тем, чтобы не нарушать нормального хода работы Учреждения.

Предоставление основного отпуска заведующему Учреждения оформляется приказом начальника отдела образования администрации Вилючинского городского округа.

9.3.6. Отзыв Работника из основного отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть основного отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего календарного года или присоединена к основному отпуску за следующий календарный год.

9.3.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными актами Учреждения.

9.3.8. Основной отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться Работнику в любое время текущего календарного года в соответствии с очередностью предоставления основных отпусков, установленной графиком основных отпусков. График основных отпусков утверждается заведующим Учреждения с учетом мнения представителя работников Учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.3.9. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, основной отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры Ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры Ордена Славы;
- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

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

9.5. При желании Работника использовать основной отпуск в отличный от предусмотренного в графике основных отпусков период, Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого основного отпуска. Изменение сроков предоставления основного отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

9.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

9.7. Работодатель обязан 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.8. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 15 календарных дней в зависимости от занимаемой должности. Перечень должностей, условия и порядок предоставления такого отпуска устанавливаются по необходимости в Положении о ненормированном рабочем дне.

9.9. Работникам Учреждения предоставляются два выходных дня - суббота, воскресенье;

9.10. Нерабочие праздничные дни:

- 1, 2 января – Новогодние праздники;
- 7 января - Рождество Христово;

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;
- иные нерабочие праздничные дни в соответствии с календарем праздничных дат на текущий календарный год.

9.11. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

9.12. Работодатель должен предоставить основной отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (одного или нескольких) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с основным отпуском по основному месту работы;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

10. Оплата труда

10.1. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении о системе оплаты и стимулировании труда работников Учреждения, состоит из должностного оклада.

10.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Учреждения.

10.3. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

10.4. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

10.5. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

10.6. Заработная плата выплачивается Работнику каждые полмесяца: до 20 числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц; до 10 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником.

10.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы Работнику производится перед наступлением этих дней. Оплата времени основного отпуска производится не позднее трех дней до начала основного отпуска.

10.8. Выплата заработной платы Работнику производится в валюте Российской Федерации.

10.9. Заработная плата Работнику выплачивается в безналичной денежной форме путём её перечисления на указанный Работником расчётный счёт.

10.10. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

11. Гарантии Работнику при временной нетрудоспособности

11.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

12. Поощрения за успехи в работе

В соответствии с законодательством Российской Федерации, на основании устава Учреждения, Коллективного договора Учреждения (при наличии), за образцовое выполнение трудовых обязанностей, инновационную деятельность, участие в различных конкурсах, в реализации концепции единого образовательного пространства в социуме и иные достижения в работе, а также в связи с юбилейными датами, правительственными наградами и грамотами вышестоящих организаций применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение Почетной грамотой.

12.1. Поощрения применяются администрацией Учреждения на основании решения общего собрания Учреждения, в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулировании труда работников Учреждения.

12.2. Поощрения объявляются приказом заведующего Учреждения и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку Работника. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

12.3. За особые трудовые заслуги работники Учреждения представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

13. Особенности регулирования труда

13.1. Особенности регулирования труда педагогических работников

Учреждения:

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

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Особенности отстранения от работы педагогических работников:

- работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

13.1.2. В зависимости от должности или специальности педагогическим работникам Учреждения с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется законодательством Российской Федерации и не должна превышать более 36 часов в неделю.

13.1.3. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

13.1.4. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить 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.

13.1.5. Педагогические работники Учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Порядок и условия предоставления отпуска определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.12.2000 № 3570, уставом Учреждения.

13.1.6. Помимо оснований, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, основаниями для прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- повторное, в течение одного учебного года грубое нарушение устава Учреждения;

- применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника Учреждения;

- достижение предельного возраста в соответствии с законодательством Российской Федерации для замещения соответствующей должности.

13.1.7. Педагогическим работникам (в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими печатными изданиями.

13.2. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера:

13.2.1. Государственные гарантии и компенсации работникам, работающим в районах Крайнего Севера, устанавливаются Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации.

13.2.2. Оплата труда Работнику Учреждения осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате:

- районный коэффициент в размере 80% к должностному окладу;
- надбавка за работу в районах Крайнего Севера до 80% к должностному окладу.

13.2.3. Для работающих женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

13.2.4. Работнику Учреждения – одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребёнка в возрасте до 16 лет, по письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

13.2.5. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня. Общая продолжительность основных отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

13.2.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику по истечении шести месяцев работы. Общая продолжительность основного отпуска определяется суммированием основного и всех дополнительных ежегодных отпусков.

13.2.7. Полное и частичное соединение основных отпусков допускается не более чем за 2 года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть основного отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к основному отпуску на следующий календарный год.

13.2.8. Работник имеет право на оплачиваемый один раз в два года, за счёт средств Учреждения, проезд к месту использования основного отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа до 30 кг. Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение основного отпуска за первый год работы в Учреждении.

13.2.9. Работодатель оплачивает проезд к месту использования отпуска и обратно Работнику и неработающим членам его семьи.

13.2.10. При отсутствии проездных билетов, но при наличии иных документов, подтверждающих проведение Работником основного отпуска в другой местности, оплата производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём.

13.2.11. Если Работник проводит основной отпуск в нескольких местах, расходы по проезду к месту основного отпуска возмещаются только до одно-

го пункта назначения по выбору Работника, а по обратному проезду – от того же пункта кратчайшим путём.

13.2.12. Для окончательного расчета Работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из основного отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, иных транспортных документов), подтверждающих расходы Работника и неработающих членов его семьи.

13.2.13. Работнику и неработающим членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в пределах территории Российской Федерации, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

13.2.14. Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и иные устанавливаются законодательством Российской Федерации.

13.2.15. Работникам, уволенным из Учреждения в связи с его ликвидацией либо сокращением штата работников Учреждения, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за Работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок, после увольнения, Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

14. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

14.1. При выполнении своих трудовых обязанностей Работник должен иметь опрятный вид, чистую одежду и обувь.

14.2. Работнику запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы и (или) материалы, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить в помещениях и на территории Учреждения;
- готовить пищу в помещениях Учреждения из принесенных продуктов, в личных целях;
- вести длительные личные телефонные разговоры;
- приносить с собой и (или) употреблять на рабочем месте алкогольные напитки, наркотические вещества, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения.

14.3. Работник независимо от должностного положения обязан проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между работника-

ми Учреждения, так и в отношениях с воспитанниками и их родителями (законными представителями).

14.4. В Учреждении устанавливается правило обращаться друг к другу по имени, отчеству и на "Вы".

14.5. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники Учреждения, включая вновь принимаемых на работу. Все работники Учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

14.6. Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования:

- к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ.

- работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несо-

вершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

15. Порядок внесения изменений в Правила

15.1. Дополнения и изменения в настоящие Правила разрабатываются Учреждением, принимаются общим собранием Учреждения и оформляются приказом заведующего Учреждения.

15.2. По вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, Работник и Работодатель руководствуются законодательством Российской Федерации.

Принято на общем собрании Учреждения.
Протокол от 29.05.2015г. №3