

Приложение № _____
к коллективному договору
Детского сада № 239 ОАО «РЖД»
от «15» декабря 2015 г.

«УЧТЕНО МНЕНИЕ»
профсоюзного комитета Детского сада №
239 ОАО «РЖД» (протокол от «15» 12
2015 г. № _____)
Председатель профсоюзного комитета
Детского сада № 239 ОАО «РЖД»
И.Ю.Балина
«15» декабря 2016 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий Детским садом
№ 239 ОАО «РЖД»

Матвеева Е.А.
«18» декабря 2016 г.



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

частного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 239 открытого
акционерного общества
«Российские железные дороги»

Перечень приложений, перенесен в уставное положение:

1. Положение о редактуре

2. Положение о распорядке труда, труда и отдыха работников

3. Положение о трудах

4. Положение о трудах

5. Положение о трудах

6. Положение о трудах

7. Положение о трудах

8. Положение о трудах

9. Положение о трудах

10. Положение о трудах

11. Положение о трудах

I. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приёма 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 у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

образовательное учреждение – дошкольное образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения о дошкольном образовательном учреждении (далее – образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник – работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» «Квалификационных характеристик должностей работников образования»**

учредитель – ОАО «РЖД» или уполномоченные им лица, в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом и локальными нормативными актами образовательного учреждения;

профсоюзный комитет работников – представитель работников дошкольного образовательного учреждения, наделённый в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнёрстве;

работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с дошкольным образовательным учреждением;

работодатель – частное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 239 открытого акционерного общества «Российские железные дороги», вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов***.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приёма на работу

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

** Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2009 г. № 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

*** Коллективный договор образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов – по согласованию с профсоюзным комитетом (ч. 3 ст.8 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения по состояниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59. ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

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

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигшим 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, приглашённых 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 ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения – не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых храниться в образовательном учреждении, другой – у работника.

2.1.6. Приём педагогических работников на работу производится с учётом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта – 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 специальную подготовку.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

2.1.11. Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

Приём на работу оформляется приказом^{††} работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого договора.

Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, 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 трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведёт трудовые книги на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации^{*}.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчётности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить её владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесённая в трудовую книжку**.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приёме на работу

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое-то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других

^{††} С учётом сложившейся практики издания распорядительных документов в образовательных учреждениях применяется термин «приказ». Наряду с этим термином ТК РФ предусматривает равнозначный термин «распоряжение», который также может использовать при оформлении распорядительных актов работодателя.

* См. постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках, воставление Минтруда России от 10 октября 2003 г. 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».

** Форма личной карточки (унифицированная форма по учёту кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты».

обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, предложенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу

2.3.1. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, за исключением перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 77 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определённых сторонами условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается за исключением по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждение (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.);
- о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод 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. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст.ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок от одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставляется, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивают силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующей более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временного отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст.ст. 60.2., 72.2., 151 ТК РФ – без освобождения от основной работы или путём временного перевода на другую работу.

2.3.7. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производиться в порядке, предусмотренном ст.ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.8. Работодатель должен в соответствии со ст. 76 ТК РФ 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 (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении 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;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора

2.4.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаёв, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключённый на время исполнения определённой работы, прекращается по завершению этой работы.

Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключённый для выполнения сезонных работ в течение определённого периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами. Течение этого срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работник имеет право расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если за это не было приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечению срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечению срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случае сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может привлечь увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п.8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращён за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, недопустимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, находящееся в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.)

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и не зависимо от того, где совершён аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершён работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершён работником вне места работы или по месту работы, но не в связи исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

— применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим (ст. 24.1) психическим насилием над личностью воспитанника.

24.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему таким образом заверенную копию указанного приказа.

24.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за счетствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы

24.3. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении и произвести с ним расчет.

Трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного соответствующего закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи соответствующего федерального закона.

24.4. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учёта движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

Право на:

— изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

— прекращение ему работы, обусловленной трудовым договором;

— право, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда, предусмотренным коллективным договором;

— полную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей профессией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

— рабочий гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых дополнительных отпусков;

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

— дополнительную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

— участие, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в их структуры, в защите своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

— представлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами соглашениями и коллективным договором формах;

— участие в индивидуальных и коллективных переговорах и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

— защиту трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными способами;

— разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на их разрешение в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- 15) причинение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 16) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 17) пользование другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

Работник обязан:

- 1) честно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 2) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3) своевременно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 4) своевременно относится к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 5) пройти предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 6) предъявлять при приёме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 7) избирать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 8) бережно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 9) соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- 10) своевременно и тактично относится к коллегам по работе и воспитанникам;
- 11) выполнять другие трудовые обязанности, отнесённые уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на:

- 1) профессиональный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебных, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников;
- 2) выразить предложения по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;
- 3) повышение квалификации с определённой периодичностью, для чего работодатель устанавливает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы профориентации и повышения квалификации);
- 4) присвоение на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение её в случае успешного прохождения аттестации;
- 5) установленную продолжительность рабочего времени, удлинённый оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;
- 6) материальные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;
- 7) пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, установленными законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

- ~~■ защищать права и свободы воспитанников, поддерживать учебную дисциплину, заниматься занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию воспитанников;~~
- ~~■ участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах профессиональной работы;~~
- ~~■ обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;~~
- ~~■ поддерживать связь с родителями (лицами, их заменяющими);~~
- ~~■ соблюдать правила по охране труда и пожарной безопасности;~~
- ~~■ выполнять другие обязанности, отнесённые уставом образовательного учреждения, правилам договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.~~

Работник имеет право на:

- ~~■ получение образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;~~
- ~~■ включение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и в условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;~~
- ~~■ участие в коллективных переговорах через своих представителей и заключение коллективных договоров;~~
- ~~■ выражение работников за добросовестный труд;~~
- ~~■ получение от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;~~
- ~~■ привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном ТК РФ, иными федеральными законами;~~
- ~~■ получение локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в установленном ТК РФ;~~
- ~~■ иных прав, определённых уставом образовательного учреждения, правилом договором, законодательством Российской Федерации.~~

Работник обязан:

- ~~■ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;~~
- ~~■ соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудового договора, соглашений и трудовых договоров;~~
- ~~■ выполнять работнику работу, обусловленную трудовым договором;~~
- ~~■ обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным требованиям охраны труда;~~
- ~~■ работников оборудованием, инструментами, технической документацией и инструкциями, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;~~
- ~~■ работникам равную оплату за труд равной ценности;~~
- ~~■ в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;~~
- ~~■ проводить коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;~~
- ~~■ работников под распись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.~~
- ~~■ бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых~~

предоставлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

помогать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований);

занять работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских показаний;

устанавливать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и поддержание инициатив работников образовательного учреждения;

устанавливать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

создавать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

выполнять иные обязанности, определённые уставом образовательного учреждения, коллективным договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

Состав сторон трудового договора

Положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, в которых нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в соответствии с ними, определённых федеральными законами.

Ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный другой стороне этого договора в результате её виновного противоправного действия (бездействия) или бездействий), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными нормативными актами.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон перед другим лицом. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть выше, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Обязанность работодателя в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, кроме случаев, когда заработок не получен в результате:

– временного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

– отстранения работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения суда по рассмотрению трудовых споров или государственного правового органа о восстановлении работника на прежней работе;

– отстранения работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки обстоятельства увольнения работника.

Время, установленное работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты труда при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации.

Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день фактического

отсутствия (ст. 236 ТК РФ).

Причины, выделяемой работнику денежной компенсации может быть повышен

договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной

компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Работник, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в

в соответствии с законом о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель

рассматривает поступившее заявление и принять соответствующее решение в

установленный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением

неполучении ответа в установленный срок работник имеет право

взыскать с работодателя причинённый ему прямой действительный

ущерб в виде утраченные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба

бездолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней

необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности

сохранения условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Виновный в причинении ущерба работник несет материальную ответственность в пределах своего

зарплаты и заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными

законами.

Ущерб, причиненный работником в результате исполнения трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой

отставки этого договора от материальной ответственности, предусмотренной

федеральными законами.

Сотрудникам запрещается:

— в течение сорока минут до окончания рассмотрению расписание занятий;

— менять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между

занятиями, а также отменять занятия, в том числе освобождать их для выполнения

занятых с образовательным процессом.

Сотрудникам и другим работникам учреждения в помещениях образовательного

учреждения запрещается:

— пить спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать

и использовать наркотические средства, психотропные вещества и

вещества;

— вносить в учреждение взрывчатые вещества, взрывоопасные и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными

днями в неделю. Время на отдых и сон.

Режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других

работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым

законом, коллективными правовыми актами Российской Федерации.

Время на отдых и времени отдыха, педагогических и других работников

учреждения определяется, включающий предоставление выходных дней, определяется с

Федерального закона от 10 июля 2001 г. № 87 – ФЗ «Об ограничении курения табака»

воздействия табачного дыма запрещается курение табака на территориях и в

зданиях организаций, за исключением курения табака в специально отведённых местах

на территории учреждения. Установление и оснащение специально отведённых мест для курения табака возлагается на

деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами трудового распорядка (приложение № 1), расписанием занятий, графиком работы (приложение № 2), коллективным договором учреждения*.

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

В зависимости от должности и(или) специальности педагогическим работникам с учётом труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставкой заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ)**.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками (старшим воспитателями, инструктором по физической культуре, педагогом-музыкальным руководителем, учителем-логопедом, педагогами образования и др.) характеризуется наличием установленных норм времени выполнения педагогической работы, связанной с воспитательно-образовательной деятельностью воспитательно-образовательной работы регулируется расписанием работы с учётом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени педагога, которое определяется руководителем образовательного учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

другой части воспитательно-образовательной работы указанными педагогическими работниками, ведущими воспитательно-образовательную работу, в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей:

обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, советов, с работой по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, связанных с образовательной программой***;

и проведение методической, диагностической и консультативной работы (законным представителям);

взаимное непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и потребностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дополнительно возложенных на педагогических работников непосредственно связанных с образовательным процессом, с оплатой труда, дополнительной оплатой труда, работа в методическом кабинете;

кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период проведения занятий, утренников, развлекательных мероприятий, выходных дней, которые при необходимости могут организовываться

в ходе работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и труда по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, педагогические работники; воспитатели, педагоги дополнительного образования; иные работники образовательного-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, работники внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами).

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность недели не предусмотрена иными законодательными актами (Постановление Правительства РФ 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, занятых на селе»).

в ходе работы педагогических советов, родительских собраний, заседаний методических комиссий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяется правилами трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

В целях организации антитеррористической защищенности и противопожарной безопасности учреждения.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени педагогического работника в соответствии с расписанием занятий.

Желаемые недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение свою деятельность), свободные для педагогических работников (музыкальный от проведения занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне учреждения).

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для также периоды отмены работы учреждения для воспитанников по санитарно-воздушным, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

Педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учётом мнения педагогического комитета.

Работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, в соответствии с трудовым законодательством с учётом необходимости осуществления деятельности образовательного учреждения и устанавливается в рабочее время: 8.00. – 17.00.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих рабочему дню, уменьшается на 1 час*.

Также со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с рабочим днём может быть установлен особый режим работы, в которых они могут по распоряжению работодателя при необходимости приступиться к выполнению своих трудовых функций за пределами, включая продолжительности рабочего времени.

Рабочий день устанавливается для работников учреждения, осуществляющих должности: заведующий, главный бухгалтер, завхоз.

Установление работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может производиться по инициативе работника (совместительство) и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) допускается в случаях, предусмотренных ст.

Привлекать к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников и иными федеральными законами.

Превышение пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 20 часов в день и 20 часов в неделю.

Нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по инициативе работника, оплачивается в зависимости от проработанного времени.

Установление условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ может быть соблюдена установленная для определённой категории работников или еженедельная продолжительность рабочего времени, суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы не превышать рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды)

В **из** отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности рабочего дня, переработка компенсируется предоставлением работнику оплаты или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для 152 ТК РФ).