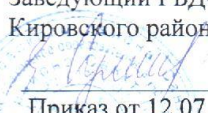


Принято:

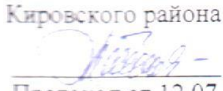
Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада № 8
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол от 12.07.2018 г. № 04

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ГБДОУ детского сада № 8
Кировского района Санкт-Петербурга

О.А.Сулейманова
Приказ от 12.07.2018 г. № 30-а



Согласовано:

председатель ППО ГБДОУ д/с № 8
Кировского района Санкт-Петербурга
 - Т.Н.Петрованова
Протокол от 12.07.2018 г. № 05



**Правила
внутреннего трудового распорядка**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 8 Кировского района Санкт-Петербурга**

**Санкт - Петербург
2018**

I. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 Кировского района Санкт-Петербурга (далее - Образовательное учреждение).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами, Уставом Образовательного учреждения и регулируют порядок приема и увольнения работников Образовательного учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Образовательном учреждении.

1.3. Правила являются локальным нормативным актом Образовательного учреждения, утверждаются администрацией (далее - Работодатель) Образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

1.4. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.5. Работодатель Образовательного учреждения знакомит всех работников с Правилами под роспись.

1.6. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Образовательном учреждении.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном Образовательном учреждении.

2.1.2. 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 Образовательного учреждения.

2.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю Образовательного учреждения следующие документы (статья 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, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- 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;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Образовательном учреждении (статья 331 ТК РФ).

2.1.4. Если трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.1.5. 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.

2.1.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ).

2.1.6.1. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.6.2. Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- 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, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.1.6.3. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

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

2.1.6.5. В период испытания Работник обязан соблюдать настоящие Правила и выполнять трудовую функцию, обусловленную заключённым с ним трудовым договором. Все нормативные правовые акты, регулирующие труд Работника Образовательного учреждения, в т.ч. касающиеся оплаты труда распространяются на работника полностью.

2.1.6.6. Отсутствие в трудовом договоре условий 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.

2.1.6.7. Если срок испытания истёк, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.1.7. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя Образовательного учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) Работодателя Образовательного учреждения о приеме на работу объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.8. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя Образовательного учреждения или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель Образовательного учреждения обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения Работника к работе (статья 67 ТК РФ).

2.1.9. При приеме на работу Работодатель Образовательного учреждения обязан ознакомить Работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Образовательного учреждения, должностной инструкцией, коллективным договором, Положением о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам, инструкцией по охране труда и технике безопасности, другими локальными актами, действующими в Образовательном учреждении.

2.1.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем Образовательного учреждения, если иное не установлено действующим законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по

поручению Работодателя или его представителя.

2.1.11. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.1.12. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.1.13. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.14. В соответствии с приказом о приеме на работу Работодатель Образовательного учреждения обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

2.1.15. 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 и оскорбления), 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;

- ✓ имевшие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие или особо тяжкие преступления;

- ✓ признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- ✓ имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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

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.

2.1.17. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже Работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, устанавливаются действующим законодательством.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.18. Трудовые книжки работников хранятся в Образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка руководителя Образовательного учреждения хранится в администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

2.1.19. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, Работодатель Образовательного учреждения обязан ознакомить ее владельца под личную подпись.

2.1.20. На каждого Работника Образовательного учреждения ведется личное дело в соответствии с законодательством.

2.1.21. Работодатель Образовательного учреждения вправе предложить Работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

2.1.22. Личное дело Работника хранится в Образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, несвязанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статья 64 ТК РФ).

2.2.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным 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. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Перевод на другую работу.

2.3.1. Перевод на другую постоянную работу в том же учреждении по инициативе Работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с Образовательным учреждением допускается только с письменного согласия Работника (статья 72 ТК РФ).

2.3.2. Работодатель Образовательного учреждения обязан перевести Работника с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Если Работник не дает согласие на перевод, то трудовые отношения с ним прекращаются в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

2.3.3. По причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение числа групп, количества воспитанников, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя Образовательного учреждения при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений Работник должен быть уведомлен Работодателем Образовательного учреждения в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (статья 73 ТК РФ).

2.3.4. Если Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель Образовательного учреждения обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.3.5. В случае производственной необходимости Работодатель Образовательного учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Образовательном учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для замещения отсутствующего работника. При этом Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

2.3.6. Перевод Работника на другую работу в Образовательном учреждении оформляется приказом Работодателя Образовательного учреждения, на основании которого делается запись в трудовой книжке Работника (за исключением случаев временного перевода).

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели (статья 80 ТК РФ).

По соглашению между Работником и Работодателем Образовательного учреждения трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, Работодатель Образовательного учреждения обязан расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит Работник.

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

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чём Работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения (статья 79 ТК РФ).

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

2.4.4. О расторжении трудового договора, независимо от того, кто являлся инициатором, Работодатель обязан:

- ✓ издать приказ об увольнении Работника с указанием причины увольнения в точном соответствии с формулировкой и ссылкой на соответствующую норму в ТК РФ;

- ✓ выдать Работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;

- выплатить Работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

2.4.5. Днем увольнения считается последний день работы (статья 77 ТК РФ).

2.4.6. Запись о причине увольнения в трудовую книжку должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства, приказа об увольнении со ссылкой на норму права.

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

III. Основные права и обязанности Работодателя Образовательного учреждения

3.1. Работодатель имеет право на:

- ✓ управление Образовательным учреждением и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом Образовательного учреждения;

- ✓ установление структуры управления деятельностью Образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей;

- ✓ заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- ✓ организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем Образовательного учреждения;

- ✓ установление ставок заработной платы и должностных окладов работников Образовательного учреждения в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами;

- ✓ установление надбавок и доплат к должностным окладам работников Образовательного учреждения, порядка и размеров их премирования;

- ✓ разработку и принятие правил внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения, иных локальных актов;

- ✓ поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами;

- ✓ контролирование 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;
- создание совместно с другими руководителями образовательных учреждений объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения.

3.2. Работодатель обязан:

- ✓ соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально - бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- ✓ заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- ✓ разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
- ✓ разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения с учетом мнения их представительного органа;
- ✓ принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;
- ✓ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ✓ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ✓ обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение профессиональной квалификации работников;
- ✓ выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах (10 и 25 числа текущего месяца);
- ✓ знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- ✓ осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- ✓ направлять работников на первичные (при приёме на работу) и периодические медицинские осмотры;
- ✓ проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- ✓ рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- ✓ создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по охране труда, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- ✓ возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ отстранять от работы Работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника (статья 76 ТК РФ):

- ✓ появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- ✓ не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- ✓ в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами 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 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.

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. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

IV. Основные права и обязанности Работника Образовательного учреждения

4.1. Работник имеет право на:

- ✓ предоставление ему работы, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;
- ✓ обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- ✓ своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, не ниже размеров, установленных Правительством Санкт-Петербурга для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- ✓ отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- ✓ получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- ✓ профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития Образовательного учреждения, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ✓ получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- ✓ возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ✓ объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- ✓ защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- ✓ разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ✓ пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, по выслуге лет и в других случаях, предусмотренных законом;
- ✓ получение в установленном порядке льготной пенсии за выслугу лет до достижения им пенсионного возраста;
- ✓ длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке и на условиях, предусмотренных федеральным органом исполнительной власти (статья 335 ТК РФ);
- ✓ свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников;
- ✓ реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

4.2. Работник обязан:

- ✓ предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- ✓ строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации", Уставом Образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;
- ✓ соблюдать:
 - Кодекс этики и служебного поведения работников Образовательного учреждения;
 - трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
 - требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - законные права и свободы воспитанников;
 - ✓ своевременно и точно исполнять приказы (распоряжения) Работодателя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
 - ✓ повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
 - ✓ принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
 - ✓ бережно относиться к имуществу Работодателя и имуществу других работников;
 - ✓ содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии;
 - ✓ поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
 - ✓ эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электрическую и тепловую энергию и другие материальные ресурсы;
 - ✓ поддерживать постоянные деловые отношения с родителями (законными представителями) воспитанников;
 - ✓ проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
 - ✓ проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - ✓ незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
 - ✓ исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.
 - ✓ соблюдать установленные Работодателем требования:
 - а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления и оборудование Работодателя;
 - б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях;

- в) не курить в помещениях и на территории Образовательного учреждения, не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- г) не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения.

4.2.1. Педагогические работники в соответствии со статьей 48 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" обязаны:

- ✓ осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию, утверждённой в Образовательном учреждении, программы;
- ✓ соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- ✓ уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- ✓ применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качественное образование формы, методы обучения, воспитания;
- ✓ систематически повышать свой профессиональный уровень;
- ✓ проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.3. Педагогическим работникам запрещается:

- ✓ изменять по своему усмотрению расписание непосредственно - образовательной деятельности;
- ✓ отменять, изменять продолжительность непосредственно - образовательной деятельности и перерывов между ними;
- ✓ удалять воспитанников с занятий;
- ✓ оставлять детей без присмотра в течение рабочей смены;
- ✓ оказывать платные образовательные услуги воспитанникам без ведома администрации Образовательного учреждения;

4.4. Запрещается:

- ✓ отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- ✓ созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- ✓ присутствие в групповых помещениях посторонних лиц без разрешения Работодателя Образовательного учреждения;
- ✓ делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников и посторонних лиц;
- ✓ разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательного процесса Образовательного учреждения без согласования с Работодателем, давать справки и информацию третьим лицам;
- ✓ применять к воспитанникам меры физического и психического насилия;
- ✓ курить, употреблять алкоголь, наркотические средства в помещениях и на территории Образовательного учреждения.

4.5. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

5.2. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации в Образовательном учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Образовательного учреждения, трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

5.4. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК Российской Федерации).

Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

5.5. Начало работы Образовательного учреждения - 7⁰⁰ часов.

Окончание работы Образовательного учреждения - 19⁰⁰ час.

№	Должность	Кол-во часов в неделю	Время работы	Перерыв на обед
1	Заведующий	40 (1 ставка)	8 ³⁰ -17 ⁰⁰ , вторник: 9 ³⁰ -18 ⁰⁰ ненормированный	13 ⁰⁰ - 13 ³⁰
2	Заведующий хозяйством	40 (1 ставка)	8 ³⁰ -17 ⁰⁰ ненормированный	13 ⁰⁰ - 13 ³⁰
3	Старший воспитатель	36 (1 ставка)	8 ⁰⁰ -15 ⁴²	13 ⁰⁰ - 13 ³⁰
4	Инструктор по физической культуре	30 (1 ставка)	по графику	13 ⁰⁰ - 13 ³⁰
5	Музыкальный руководитель	24 (1 ставка)	по графику	13 ⁰⁰ - 13 ³⁰
6	Воспитатель	36 (1 ставка)	I смена: 7 ⁰⁰ -14 ¹² II смена: 11 ⁴⁸ -19 ⁰⁰	нет
7	Делопроизводитель	40 (1 ставка)	по графику	13 ⁰⁰ - 13 ³⁰
8	Помощник воспитателя	40 (1 ставка)	8 ⁰⁰ -17 ⁰⁰	13 ³⁰ - 14 ³⁰
9	Кладовщик	20 (0.5 ставки)	по графику	нет
10	Кастелянша	20 (0.5 ставки)	по графику	нет
11	Повар	40 (1 ставка)	I смена: 6 ⁰⁰ -14 ³⁰ II смена: 9 ⁰⁰ -17 ³⁰ по графику	13 ⁰⁰ - 13 ³⁰
12	Кухонный рабочий	30 (0.75 ставки)	по графику	нет
13	Мойщик посуды	30 (0.75 ставки)	по графику	нет
14	Рабочий по КОРЗ	20 (0.5 ставки)	по графику	нет
15	Сторож	40 (1 ставка)	по графику	без выхода за территорию ОУ
16	Уборщик территории	40 (1 ставка)	по графику	нет
17	Уборщик служебных помещений	40 (1 ставка)	8 ⁰⁰ -17 ⁰⁰	13 ³⁰ -14 ³⁰
18	Оператор ЭВМ	40 (1 ставка)	по графику	13 ⁰⁰ - 13 ³⁰

5.6. В течение рабочего дня (смены) работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Им обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками.

5.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час.

5.8. Продолжительность рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами.

5.9. Выполнение работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с воспитательной и образовательной деятельностью.

Выполнение другой части педагогической работы педагогами осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Эта часть работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Образовательного учреждения, настоящими правилами, тарифно - квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей.

5.10. Учебная нагрузка педагогического Работника Образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.10.1. Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из максимально допустимого объема образовательной нагрузки согласно СанПиНа, количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Образовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

5.10.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, изменение трудового договора должно быть оформлено письменно.

5.10.3. В случае, когда объем учебной нагрузки педагогического работника не оговорен в трудовом договоре, педагог считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом работодателя Образовательного учреждения при приеме на работу.

5.10.4. Трудовой договор в соответствии со статьей 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

✓ по соглашению между Работником и Работодателем Образовательного учреждения как при приеме на работу, так и впоследствии;

✓ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель Образовательного учреждения обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Работа, с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, не включается в стаж работы для досрочного назначения трудовой пенсии по старости (пенсии за выслугу лет педагогическим работником).

5.10.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя Образовательного учреждения, возможны только:

- ✓ по взаимному согласию сторон;
- ✓ по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Уменьшение учебной нагрузки, в таких случаях, следует рассматривать как изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, по причине, связанной с изменением организационных условий труда.

О введении указанных изменений Работник должен быть уведомлен Работодателем Образовательного учреждения в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Если Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель Образовательного учреждения обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

5.10.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется в случаях:

- ✓ временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (статья 74 ТК РФ), например для замещения отсутствующего педагогического работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- ✓ простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- ✓ восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- ✓ возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.10.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводится до педагогов на педагогических советах до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема учебной нагрузки.

5.10.8. При проведении тарификации педагогическим работникам на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом Работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 372 ТК РФ.

5.10.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- ✓ у педагогических работников должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки;
- ✓ объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в пункте 5.10.5.

5.11. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Образовательного учреждения.

5.12. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Образовательного учреждения.

График сменности объявляется Работнику под расписку и вывешивается на видном месте, за месяц до введения его в действие.

5.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников Образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия в следующих случаях:

- ✓ для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- ✓ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- ✓ для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа Образовательного учреждения по письменному распоряжению Работодателя.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются Работодателем Образовательного учреждения по письменному заявлению работника.

5.14. Работодатель может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Оплата сверхурочных работ производится в пределах установленного учреждению фонда заработной платы (фонда оплаты труда).

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Дополнительное время отдыха предоставляется Работодателем Образовательного учреждения по письменному заявлению Работника.

5.15. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников Образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем Образовательного учреждения к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа Образовательного учреждения.

Оплата труда педагогических работников, ведущих воспитательно-образовательную работу, за время работы летних каникул воспитанников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине Работника. В связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные статьей 157 ТК РФ.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Образовательном учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с Профсоюзом.

5.18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 6 календарных дней) в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

5.19. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем Образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. С графиком отпусков все работники должны быть ознакомлены под личную подпись. График отпусков обязателен как для администрации Образовательного учреждения, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен Работодателем Образовательного учреждения не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен Работодателем Образовательного учреждения по письменному заявлению Работника в случаях:

- ✓ временной нетрудоспособности работника;
- ✓ исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- ✓ в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами Образовательного учреждения.

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем Образовательного учреждения переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Образовательного учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.22. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.23. По соглашению между Работником и Работодателем Образовательного учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.25. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении Работника. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.26. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

VI. Оплата труда

6.1. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором, трудовым договором (10 и 15 числа каждого месяца).

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

6.2. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных действующим законодательством, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего Работодателя независимо от источников этих выплат.

6.3. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного Работодателя системами оплаты труда.

6.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников (комиссия по распределению фонда надбавок, доплат и иных выплат работникам).

6.6. Оплата труда работников Образовательного учреждения осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

6.7. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год.

Тарификация утверждается Работодателем Образовательного учреждения не позднее 10 сентября текущего года с учетом мнения профсоюзной организации на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее июня месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8. В Образовательном учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу, премирование работников в соответствии с Положениями "О стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам ГБДОУ детского сада № 8 Кировского района Санкт-Петербурга", утвержденных администрацией Образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.9. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

VII. Поощрения за успехи в работе

7.1. Администрация Образовательного учреждения поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за успехи в обучении и воспитании воспитанников, новаторство в труде и другие достижения в работе. Применяются следующие формы поощрения:

- ✓ объявление благодарности;
- ✓ выплата премии;
- ✓ награждение ценным подарком, почетной грамотой.

7.2. Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения.

7.3. Поощрения объявляются в приказе по Образовательному учреждению, доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку.

7.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к государственным, отраслевым и региональным наградам (орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками), к присвоению почетных званий и другим видам поощрения.

VIII. Трудовая дисциплина

8.1. Работники Образовательного учреждения обязаны подчиняться распоряжениям Работодателя, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

8.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

Работникам не разрешается курить, употреблять алкоголь и наркотические средства в помещениях и на территории Образовательного учреждения.

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель Образовательного учреждения должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. В случае отказа Работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ Работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.5. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения Работника.

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

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

8.7. Приказ (распоряжение) Работодателя Образовательного учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

8.8. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке Работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное не исполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (по пункту 5 статьи 81 ТК РФ).

8.9. При увольнении Работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 5 статьи 81 ТК РФ необходимо учесть мнение выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

Увольнение по пункту 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов Образовательного учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.10. 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.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

8.13. Работодатель Образовательного учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника или представительного органа работников.

IX. Охрана труда и производственная санитария

9.1. Каждый Работник обязан соблюдать требования по охране и безопасности труда, по противопожарной безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

9.2. Все работники Образовательного учреждения, включая Работодателя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

9.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного Образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VIII настоящих правил.

9.4. Работодатель Образовательного учреждения обязан исполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

Х. Заключительные положения

10.1. Правила вступают в силу со дня утверждения и являются приложением к коллективному договору.

10.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.