

**Правила внутреннего трудового распорядка  
Муниципального бюджетного образовательного  
учреждения**

**«Детский сад комбинированного вида № 362»  
Городского округа Самара**

**К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**Муниципального бюджетного дошкольного**

**образовательного учреждения**

**«Детский сад комбинированного вида № 362»**

**Городского округа Самара**

Приняты

на Общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 1 «08» февраля 2021 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель выборного органа

первичной профсоюзной

организации

**МЫДОВ**

«Детский сад № 362» г. о. Самара

*Яковлев* / Е. В. Дементьева /

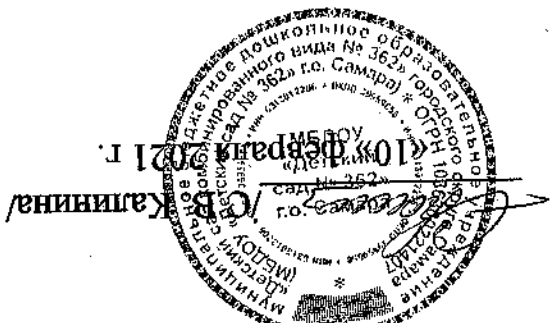
«10» февраля 2021 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий

**МЫДОВ**

«Детский сад № 362» г. о. Самара



Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, работодатель либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя или его уполномоченного на это представителя, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Подпись работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового договора в письменной форме с работодателем. Трудовой договор 2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора в письменной форме с работодателем.

## 2. Порядок приема и увольнения работников

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются заведующим учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией учреждения.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, являясь его локальным нормативным актом регламентируют, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, порядок приема 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. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.2. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права.

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы-то ни было дискриминации и не ниже установленного федерального законодательства размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

## 1. Общие положения

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

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

В испытательный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

В период испытания на работников полностью распространяются законодательство о труде, настоящие правила, иные локальные акты учреждения.

Испытание не может превышать двух недель.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев не устанавливается.

Срок испытания не может быть более трех месяцев, а для завещающего учреждения и его заместителей, для главного бухгалтера - шести месяцев.

При приеме на работу согласением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (распоряжении) о приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

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.

2.3. При приеме на работу согласением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (распоряжении) о приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

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.

2.2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулируемых трудовыми отношениями между работником и работодателем, не допускается.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но, впоследствии, в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулируемых трудовыми отношениями между работником и работодателем, не допускается.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но, впоследствии, в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулируемых трудовыми отношениями между работником и работодателем, не допускается.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но, впоследствии, в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- документ (уведомление), подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (форма АДН – РЕГ), в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- Лицо, являющееся иностранным гражданином или лицом без гражданства при поступлении на работу предъявляет работодателю:
  - договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
  - разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
  - разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

2.6. Согласно статье 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации к работодателям:

Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств Федерации от 12.04.2011 г. № 302Н).

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302Н).

Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

2.5. При поступлении на работу работники подлежат обязательному медицинскому осмотру, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Работодатель на осмотры проводит при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу работодателем (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302Н).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

При заключении трудового договора в первую очередь оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

При заключении трудового договора иностранной или лицом без гражданства не представляется документ воинского учета.

Разрешение на работу может быть представлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения им трудового договора, если заключенный и оформленный трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу со дня получения разрешения на работу.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации.

свободы личности, против семьи и личности, против свободы личности, против семьи и половой неприкосновенности и половой свободы личности, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию (за исключением психиатрической помощи в стационарных условиях, и клеветы), против жизни и здоровья, чести и достоинства личности (за исключением по реабилитирующим основаниям) за преступления преследование (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых преследование осуществляется, по отношению к лицам, имеющим или имевшим судимость, подвергшимся уголовному преследованию в области здравоохранения;

• имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

• признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

• имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие преступления и особо тяжкие преступления в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2.8. К педагогической деятельности не допускаются лица:

Федерации».

образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном образовательным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.7. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

выплаты заработной платы, выплаты отпусков, выплаты при увольнении и компенсации за нарушение работодателем установленного срока

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной
- о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;

форме извещать каждого работника:

2.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) о размерах заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и

2.11. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.9. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу.

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.7. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.6. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Лица из числа указанных в абзаце пятом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести или преступления средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию (за исключением психиатрической) помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к педагогической деятельности.

Лица из числа указанных в абзаце пятом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести или преступления средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию (за исключением психиатрической) помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к педагогической деятельности.

Лица из числа указанных в абзаце пятом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести или преступления средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию (за исключением психиатрической) помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к педагогической деятельности.

прекратить работу.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе  
работник в порядке перевода из другой организации.  
производятся, если на его место не был приглашен в письменной форме другой  
отозвать свое заявление в любое время. Увольнение в данном случае не  
По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе

месяц.

Имущества Учреждения, срок предупреждения работодателя об увольнении за один  
Для заведующего Учреждением, если он не является собственником  
собственному желанию за три календарных дня.

сезонных работах, работник предупреждает работодателя об увольнении по  
Если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев, а также на  
увольнении по собственному желанию за три рабочих дня.

решит, что данная работа ему не подходит, то он предупреждает работодателя об  
Если работник в срок установленный ему испытания при приеме на работу  
договор в срок, указанный в заявлении работника.

соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой  
Трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора,  
Трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы  
другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем  
и заключения в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства и  
желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию,  
В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному

до истечения срока предупреждения об увольнении.  
По соглашению сторон трудового договора, он, может быть, расторгнут и

работодателем заявления работника об увольнении.  
Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом  
основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по

до начала отпуска.  
За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня  
следующего за расчетным.

заработная плата за первую половину месяца выплачивается 16 числа текущего  
месяца, заработная плата за вторую половину месяца 1 числа месяца,  
2.13. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц:

выборным органом первичной профсоюзной организации.  
Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
  - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- (или) других выплат, причитающихся работнику;



носители, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника возлагается обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии При увольнении в день прекращения трудового договора работодатель иными федеральными законами сохраняется место работы (должность).

днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда фактически работник не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законами, регулирующими отношения между работодателем и работником, сохраняется место работы (должность).

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя должна быть соблюдена процедура расторжения трудового договора по соответствующему основанию и гарантии работника при увольнении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя должна быть соблюдена процедура расторжения трудового договора по соответствующему основанию и гарантии работника при увольнении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предъявлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Срочный трудовой договор, может быть, прекращен до истечения срока его действия по соглашению сторон трудового договора.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден работодателем не позднее, чем за три рабочих дня до увольнения в письменной форме.

Если по истечении срока предупреждения трудовые отношения продолжаются, и работник не настаивает на их прекращении, то действие трудового договора продлевается.

2.16. На каждого работника Учреждения ведется личное дело. Документы по личному составу, законченные делопроизводством до 1 января 2003 года, хранятся 75 лет. Документы по личному составу, законченные делопроизводством после 1 января 2003 года, хранятся 50 лет.

Пенсионного фонда Российской Федерации. Пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного страхования, установленном законодательством Российской Федерации об исправительных или доплатных сведениях о трудовой деятельности и представлять их в установленном порядке, представляющих сведения о трудовой деятельности работника обязан Федерации, работодателю по письменному заявлению работника обязан хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации о трудовой деятельности, представляющих работодателем для в случае выявления работником неверной или неполной информации в - при увольнении в день прекращения трудового договора.

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; работодателем, по адресу электронной почты работодателя [pdou78@mail.ru](mailto:pdou78@mail.ru); письменной форме или направленной в установленном порядке, установленном в электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронного документа, заверенные наделенным образом, или в форме буклетом носители, заверенные наделенным образом, указанным в заявлении работника (на период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника) за работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, квалифицированной электронной подписью.

в форме электронного документа, подписанного усиленной - с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью; заверенные наделенным образом, или в форме электронного документа, носители, заверенные наделенным образом, или в форме электронного документа, носители, заверенные наделенным образом;

многочисленных центров предоставления государственных и муниципальных услуг на буклетом носители, заверенные наделенным образом; в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя); заверенные наделенным образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (за период работы у данного работодателя по последнему месту работы) за период работы у данного работодателя по трудовой деятельности.

2.15. Лично, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать почтой работодателю. направленной в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

### 3. Основные права и обязанности работника

- 3.1. Работник имеет право на:
    - заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
    - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
    - рабочее место, соответствующее 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;
    - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление ежегодных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
    - полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
    - участие в управлении предприятием в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
    - ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
    - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
    - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
    - возмещение вреда, причиненного ему в связи с выполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
    - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами;
    - другие основные права, установленные статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - работник имеет право досрочно выйти из отпуска за ребенком до трех лет, уведомив работодателя о своем намерении, не менее чем за две недели до выхода на работу.
- 3.1.1. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации

- Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.
- Согласно статье 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Закон об образовании в Российской Федерации» педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:
- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
  - свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
  - право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
  - право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
  - право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
  - право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и междисциплинарной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
  - право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления деятельности в педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
  - право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или иными локальными актами;
  - право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиях органов управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
  - право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на объединение в профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Академические права и свободы педагогических работников должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Учреждения.

- 3.1.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
  - право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
  - право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
  - право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
  - право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
  - право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
  - иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

- 3.2. Работник обязан:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
  - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
  - соблюдать трудовую дисциплину;
  - выполнять установленные нормы труда;
  - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
  - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

## 4. Основные права и обязанности работодателя

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников, сотрудников, сохранности имущества работодателя.
- 3.2.1. В соответствии со статьей 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Закон об образовании в Российской Федерации» Педагогические работники обязаны:
  - осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
  - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
  - уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
  - развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
  - применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
  - учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
  - систематически повышать свой профессиональный уровень;
  - проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
  - проходить в соответствии с трудовым законодательством профилактические 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;
- 3.3. Работник уведомляет работодателя о своей временной нетрудоспособности в день обращения в медицинское учреждение, а также об отсутствии на рабочем месте по иным причинам в течение рабочего дня. Уведомить можно письменно или устно посредством телефонной связи или электронной почты.

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
  - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
  - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
  - привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
  - принимать локальные нормативные акты;
  - реализовывать права, предоставляемые ему законодательством о специальной оценке условий труда.
- 4.2. Работодатель обязан:
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты предприятия, условия коллективного договора, соглашения и трудовых договоров;
  - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
  - обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
  - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- заключать трудовые договоры и заключать коллективные договоры, вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
  - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
  - привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
  - принимать локальные нормативные акты;
  - реализовывать права, предоставляемые ему законодательством о специальной оценке условий труда.
- 4.2. Работодатель обязан:
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
  - обеспечивать работников работой, обусловленную трудовым договором;
  - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, настоящим Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
  - заключать трудовые договоры под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
  - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - своевременно выполнять предписания государственных надзорных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
  - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации формах;
  - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

20 часов в неделю – учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальному руководителю;

ограниченными возможностями здоровья;

обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с

25 часов в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим

30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;

психологу;

36 часов в неделю - старшим воспитателям, воспитателям, педагогу-

организации, осуществляющим образовательную деятельность»;

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников

Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об особенностях режима

устройства установленны приказом Министрства образования и науки

Особенности режима труда и отдыха педагогических и иных работников

образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601.

установленных за ставку заработной платы приказом Министрства

работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы,

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических

Трудового кодекса Российской Федерации).

продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333

Для педагогических работников устанавливается сокращенная

Трудового кодекса Российской Федерации).

продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350

Для медицинских работников устанавливается сокращенная

40 часов в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать

рабочему времени.

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к

Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами,

Трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с

настоящими правилами и условиями Трудового договора должны исполнять

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с

## 5. Рабочее время и его использование

договорами.

правовыми актами, содержащими нормы Трудового права, трудовыми

Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными

исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом

актами;

Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми

и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской

Трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими

установленном федеральными законами;

исполнять обязательное социальное страхование работников в порядке,



• для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации; статья 23 Федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

• в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется Постановлением Министрства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

### Для работников учредения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

№ п/п	Должность (профессия)	Время работы	Первая смена питания
1.	Заведующий	с 8-30 до 17-00	с 12-30 до 13-00
2.	Заместитель заведующего	с 8-00 до 17-00	с 12-30 до 13-30
3.	Заведующий хозяйством	с 8-00 до 17-00	с 12-30 до 13-30
4.	Главный бухгалтер	с 8-00 до 17-00	с 12-30 до 13-30
5.	Бухгалтер	с 8-00 до 17-00	с 12-30 до 13-30
6.	Шеф-повар	с 7-00 до 15-30	с 12-30 до 13-00
7.	Специалист по охране труда	с 8-00 до 17-00	с 12-00 до 13-00
8.	Инспектор по кадрам	с 8-00 до 17-00	с 12-30 до 13-30
9.	Специалист по закупкам, старший специалист по закупкам	с 8-00 до 17-00	с 12-30 до 13-30
10.	Ценопроектировщик	с 8-00 до 17-00	с 12-00 до 13-00
11.	Старший воспитатель	с 8-00 до 16-12	с 12-30 до 13-30
12.	Музыкальный руководитель	по графику работы, утвержденным	
13.	Инструктор по физической культуре	по графику работы, утвержденным	
14.	Учитель-логопед	по графику работы, утвержденным	
15.	Воспитатель	по графику работы 1 смена с 7-00 до 14-12 2 смена с 11-48 до 19-00	Приним пищи на рабочем месте вместе с детьми
16.	Воспитатель, осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и	по графику работы 1 смена	Приним пищи на рабочем месте вместе с детьми

Если работник принят на работу на условиях совместительства, с неполным или сокращенным рабочим временем, то режим труда и отдыха ему устанавливается трудовым договором.

Перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) в рабочее время не включается.

Работникам, продолжительность ежедневной работы (смены) которых четыре часа и менее, обеденный перерыв не устанавливается.

Воспитателям и поварам устанавливается двухсменный режим работы. Сторожам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетом периода один календарный год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленных для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н "Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные

Уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	с 7-00 до 12-00 2 смена с 12-00 до 17-00		
17. Педатор-психолог	с 9-00 до 16-42	с 13-00 до 13-30	
18. Старшая медпунктская сестра, медпунктская сестра	с 8-00 до 16-18	с 12-30 до 13-00	
19. Младший воспитатель, помощник воспитателя	с 8-00 до 17-00	с 13-00 до 14-00	
20. Уборщик служебных помещений	с 8-00 до 17-00	с 13-00 до 14-00	
21. Кастильница	с 8-00 до 17-00	с 13-00 до 14-00	
22. Кладовщик	с 8-00 до 17-00	с 13-00 до 14-00	
23. Кухонный рабочий	с 8-00 до 17-00	с 13-00 до 14-00	
24. Машинист по стирке и ремонту спецодежды	с 8-00 до 17-00	с 13-00 до 14-00	
25. Рабочий по комплексному обслуживанию здания	с 8-00 до 17-00	с 13-00 до 14-00	
26. Повар	По графику работы 1 смена с 6-00 до 14-30 2 смена с 10-00 до 18-30	10-00 до 10-30 14-00 до 14-30	
27. Подсобный рабочий	с 8-00 до 17-00	с 13-00 до 14-00	
28. Лаворник	с 6-00 до 14-30	с 10-30 до 11-00	
29. Сторож (вахтер)	По графику работы с 19-00 до 7-00 следующего дня В выходные и нерабочие праздничные дни с 7-00 до 7-00 следующего дня	Устанавливаются короткие перерывы через каждые три часа по 15 минут каждый, которые включаются в рабочее время	

календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю").

Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме и суммированным учетом рабочего времени устанавливается графиками, которые утверждаются заведующим учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией, и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.

5.2. Режим работы заведующего учреждением определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

5.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается.

Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этого помещении.

5.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда за ставку заработной платы, является нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в астрономических часах. Для музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, динамическую паузу.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы является расчетной величиной для исчисления педагогическому работнику заработной платы за месяц с учетом установленной учебной (преподавательской) работы в неделю.

Выполнение учебной (преподавательской) работы регулируется расписанием учебных занятий.

Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приказа Министрства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601-педатгос/чс, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем нормам часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия (смены) в предпродвижении день, переработка компенсируется. На работах, где невозможно уменьшение продолжительности работы том числе и при сокращенной продолжительности рабочего времени.

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час, в

5.6. Периоды отмены посещения учреждения для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для работников учреждения.

предлагаются по согласованию с работодателем.

осуществляется как непосредственно в учреждении, так и за его

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может

отчетной документацией, а также повышения своей квалификации.

обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения

• подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе,

продолжительности рабочего времени;

участниками образовательного процесса в пределах 18 часов недельной

• выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с

часовой рабочей недели регулируется следующим образом:

5.5. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-

образовательную деятельность»).

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих

№ 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха

Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года

обязательное присутствие в организации не требуется (пункт 2.4. приказа

выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату,

квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от

организации иных должностей, обязанностей, предусмотренных

от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в

организации), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу,

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует

спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

предусмотренную планами, воспитательных, физкультурно-оздоровительных,

организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга, работу,

индивидуальным планом, методическую, подготовительную,

работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или)

творческую и исследовательскую работу, а также другую педагогическую

подготовку обучающихся, индивидуальную работу с обучающимися, научную,

ненормируемую часть: воспитательную работу, в том числе практическую

логонда) включает в себя кроме нормируемой части педагогической работы,

(музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-

Продолжительность рабочего времени педагогических работников

трудоёмом договоре, заключаемым с работником.

инструктору по физической культуре, учителю-логопеду отводится в

Объем учебной нагрузки, установленный музыкальному руководителю,

работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе)

работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации

случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступление, указанные в статье 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

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

5.9. Привлечение работников к сверхурочным работам производится лишь с письменного согласия работников в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В исключительных случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации работодатель может привлечь работника к сверхурочной работе без его письменного согласия. Работодатель должен обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.10. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с их должностными обязанностями;
- созывать собрания, заседания, совещания по общественным делам (кроме случаев, когда собрания, заседания, совещания проводятся по инициативе заведующего учреждением);
- делать замечания работникам по поводу их работы в присутствии других



отстранения от работы в случаях предусмотренных законодательством заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения события по заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодными

- Указанные дополнительные отпуски предоставляются в дни наступления
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
  - вступлением в брак детей - 3 календарных дня;
  - вступлением в брак работника - 3 календарных дня;
  - в связи со смертью близких родственников работника (жена, муж, дети, родители) - 3 календарных дня;
  - в связи со смертью брата, сестры, бабушки, дедушки - 1 календарный день;
- оплачиваемый отпуск работникам.

5.15. Стороны пришли к соглашению предоставлять дополнительные отпуски работникам.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

5.13. Педагогические работники учреждений, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

При увольнении педагогических работников, осуществляющих отпуски, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

При исчислении сроков работы, дающей право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, составляющие не менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

При увольнении педагогических работников, продолжительность отпусков которых составляет 56 календарных дней, работники получают полную компенсацию, если они проработали 10 месяцев в рабочем году.

При увольнении работника, по каким бы то ни было причинам, проработавшего у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, работник получает полную компенсацию (Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

5.12. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуски (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

**8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**  
 8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него

материального стимулирования труда.  
 При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и  
 урезанием, заносится в трудовую книжку работника.  
 Поощрения объявляются приказом (распоряжением) заведующего

- присвоением почетных званий;
- награждением почетной грамотой;
- награждением ценным подарком;
- выдачей премии;
- объявлением благодарности;

поощряются:  
 7.1. Работники, добросовестно исполняющие трудовые обязанности  
**7. Поощрения за успехи в работе**

действующим законодательством.  
 6.5. Если работник не представит справку, работодатель вправе привлечь  
 работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном  
 может быть справка из поликлиники.

6.4. Работник обязан документально подтвердить, что проходил  
 диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом  
 Трудового кодекса Российской Федерации).

работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (статья 185.1  
 на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от  
 6.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации  
 ими места работы (должности) и среднего заработка.

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

освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с  
 предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на  
 6.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке,  
**6 Диспансеризация**

справкам и их личному заявлению.  
 5.16. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять  
 переносу не подлежат.  
 указанные дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и



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

индивидуальных трудовых споров.  
государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению  
Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в  
под роспись, то составляется соответствующий акт.

работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) для его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного дисциплинарное взыскание.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно не включается время производства по условному делу.

применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством для его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня установленных законодательством Российской Федерации о противодействии за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, за исключением дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания органа работников.  
в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного  
обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его  
Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня  
применения дисциплинарного взыскания.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для  
составляется соответствующий акт.

рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то  
запретовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух  
8.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен  
совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.

При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть  
законами, уставами и положениями о дисциплине.

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными  
Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не

- увольнение по соответствующим основаниям.
- замечание;
- выговор;
- замечание;

дисциплинарные взыскания:

Трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие

Работодатель до истечения срока со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4. Дисциплинарное взыскание в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности не заносится кроме случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение по соответствующим основаниям.