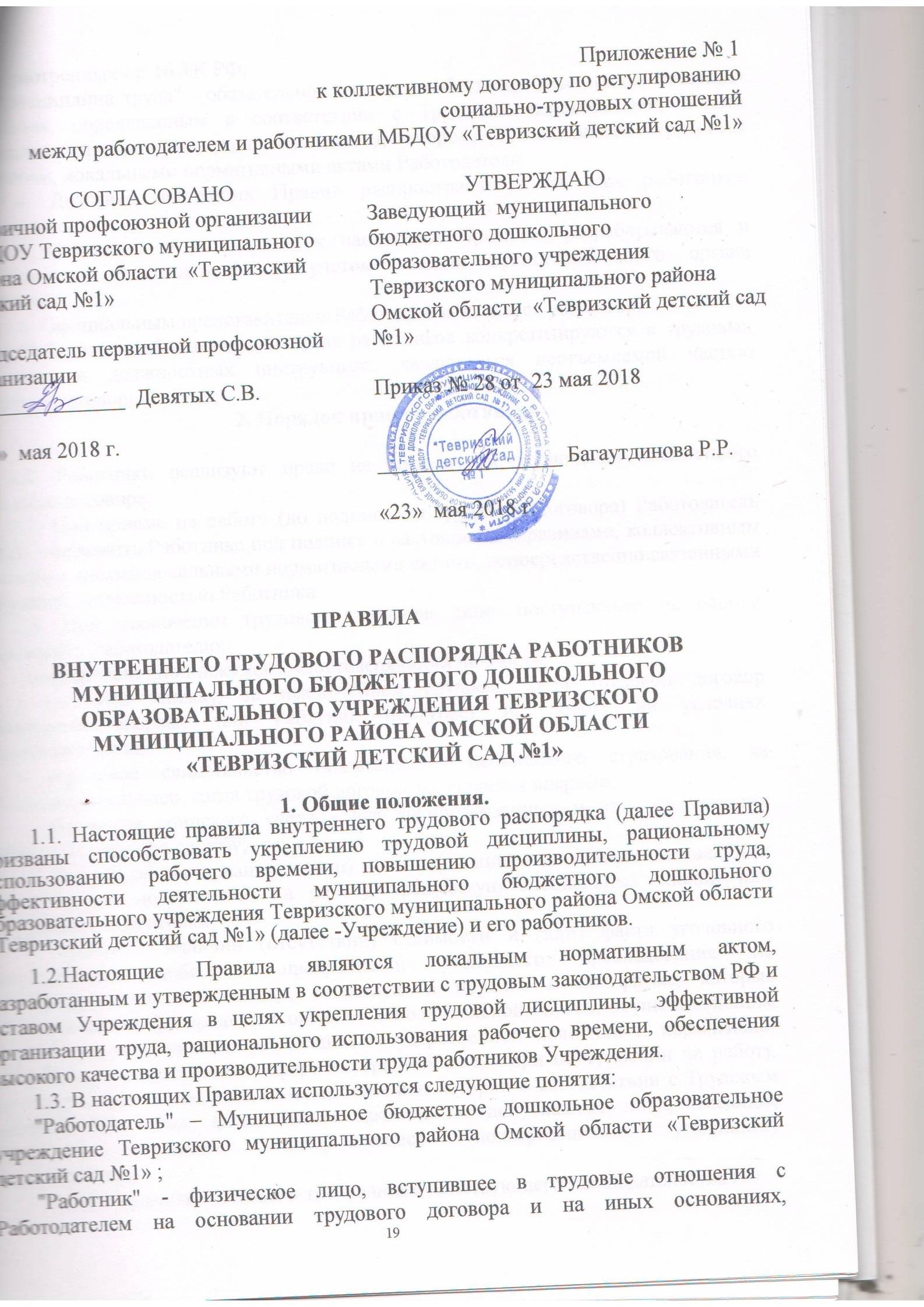
Девятых Светлан а

Владими

Подписаноцифровойподписью:ДевятыхСветланаВладимировна

DN:cn=ДевятыхСветланаВладимировна,o=МБДОУ"Тевризский

ровна



детский сад №1", ou,email=tevrisdetsad1@mail.ru,c=RU

Дата:2021.09.15

15:55:06+07'00'

образовательноеучреждение Тевризского муниципального района Омской области «Тевризский детский сад №1» ;

"Работник"-физическоелицо,вступившеевтрудовыеотношениясРаботодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ;

"дисциплина труда" - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

* 1. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Учреждения.
  2. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
  3. ОфициальнымпредставителемРаботодателяявляетсядиректор.
  4. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

# Порядокприемаработников

* + - 1. Работникиреализуютправонатрудпутемзаключенияписьменноготрудового договора.
      2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.
      3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:
* паспортилиинойдокумент,удостоверяющийличность;
* трудовуюкнижку,заисключениемслучаев,когдатрудовойдоговорзаключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство обязательного 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 и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным закономнедопускаютсялица,имеющие(имевшие)судимость,подвергающиеся

(подвергавшиеся)уголовномупреследованию;

* иныедокументы-согласнотребованиям действующегозаконодательстваРФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

* + - 1. Если трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем.
      2. 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.
      3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.
      4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. ПрифактическомдопущенииРаботника кработеРаботодательобязаноформитьсним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.
         1. Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателялибоегоуполномоченногонаэтопредставителя.ЕслиРаботникдопущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.
      5. Трудовыедоговорымогутзаключаться:

1. нанеопределенныйсрок;
2. на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иное не установлено Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.
   * + 1. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
       2. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.
       3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
       4. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается 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.
       5. Испытаниеприприеменаработунеустанавливаетсядля:

* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенномувпорядке,установленномтрудовымзаконодательствомииными

нормативнымиправовымиактами,содержащиминормытрудовогоправа;

* беременныхженщиниженщин,имеющихдетейввозрастедополуторалет;
* лиц,недостигшихвозраставосемнадцатилет;
* лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающихна работупоспециальностивтечение одногогода содняегополучения;
* лиц,избранныхнавыборнуюдолжностьнаоплачиваемуюработу;
* лиц,приглашенныхнаработувпорядкепереводаотдругогоработодателяпо согласованию между работодателями;
* лиц,заключающихтрудовойдоговорнасрокдодвухмесяцев;
* иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.
  + - 1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
      2. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание Работнику не устанавливается.
      3. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцатилет,атакжеиныелицавслучаях,предусмотренныхТрудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.
      4. Прием на работу оформляется приказом директора учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора в соответствии с Унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденными в установленном порядке (далее - Унифицированные формы).

Приказ о приеме оформляется на основании заключенного трудового договора и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

* + - 1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан под роспись ознакомить работника:

а)сдолжностнойинструкцией,условиямииоплатойтруда,разъяснитьегоправа и обязанности;

б) с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с деятельностью работника;

в)положениемозащитеперсональныхданныхработников;

г)синструкциейпоохранетруда.Передначаломработы(началом

непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключеннымтрудовымдоговором)Работодатель(уполномоченноеимлицо)проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда .

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

* + - 1. Навсехработников,проработавшихсвышепятидней,вслучае,еслиработа в учреждении является для работника основной, ведутся трудовые книжки установленногообразца. Трудоваякнижкаявляетсяосновнымдокументомотрудовой деятельности и трудовом стаже работника. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении.
      2. Работодательведеттрудовыекнижкинакаждогоработника,проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной.

# Порядокпереводаработников

* + - 1. Перевод на другую постоянную работу внутри учреждения 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 организацией допускаются только с письменногосогласияработника,заисключениемслучаев,предусмотренныхчастями 2 и 3 статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в учреждении соответствующей работы, трудовойдоговорпрекращается всоответствиис пунктом 8статьи77ТК РФ.

* + - 1. Допускаетсявременныйперевод(срокомдоодногомесяца)надругуюработу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:
* в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемиии в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
* вслучаепростоя(временнойприостановкиработыпопричинамэкономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующегоРаботника,еслипростойилинеобходимостьпредотвращения

уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, предусмотренными Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ.

3.4. Для оформленияпереводанадругуюработувписьменнойформезаключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписываетсясторонами(РаботодателемиРаботником).Одинэкземплярсоглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод Работника на другую работу оформляется приказомо переводе на другую постоянную работу в соответствии с Унифицированными формами изданными на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, в другое структурное подразделение учреждения в той же местности, если это не влечет за собойизменение трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

# Порядокувольненияработников

* + - 1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, иными федеральными законами.
      2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По соглашению сторон, трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в ОУ, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

* + - 1. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а)состоянияздоровьявсоответствиисмедицинскимзаключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

* + - 1. При принятии решения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
      2. При неудовлетворительном результате испытания работодательимеетправо 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.
      3. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказомРаботодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказо прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказепроизводится соответствующая запись.
      4. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, частьстатьи, пунктстатьиТрудового [кодекса](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ илииного федеральногозакона. При расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по старости, с зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнениив трудовую книжку вносится с указанием этих причин.
      5. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).
      6. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.
      7. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменномузаявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
      8. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжкуРаботникуневозможновсвязисегоотсутствиемлибоотказомотее

получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

# ОсновныеправаиобязанностиРаботодателя

* + - 1. Работодательимеетправо:
* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, иными федеральными законами;
* вестиколлективныепереговорыизаключатьколлективные договоры;
* поощрятьработниковзадобросовестныйэффективныйтруд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
* требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
* привлекатьработниковкдисциплинарнойиматериальнойответственностив порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, иными федеральными законами;
* приниматьлокальныенормативныеакты;
* создаватьобъединенияработодателейвцеляхпредставительстваизащитысвоих интересов и вступать в них;
* создаватьпроизводственныйсовет;
* реализовыватьправа,предусмотренныезаконодательствомоспециальнойоценке условий труда;
* осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.
  + - 1. Работодательобязан:
* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;
* предоставлятьработникамработу,обусловленнуютрудовымдоговором;
* 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;
* обеспечиватьработникамравнуюоплатузатрудравнойценности;
* вестиучетвремени,фактическиотработанногокаждымработником;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, коллективным договором (при его наличии), трудовыми договорами;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* знакомитьработниковподподписьспринимаемымилокальныминормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, иными федеральными законами и коллективным договоромформах;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, инымифедеральнымизаконамиинормативнымиправовымиактамиРФ;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
  + - * 1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

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

не прошедшего вустановленном порядке обучение и проверкузнанийи навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренныхфедеральнымизаконамиииныминормативнымиправовыми 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 Российской Федерации.

# Основныеправаиобязанностиработников

* + - 1. Работникимеетправо:
* на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, иными федеральными законами;
* предоставлениеемуработы,обусловленнойтрудовымдоговором;
* 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;
* 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;
* подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, иными федеральными законами;
* участие в управленииорганизациейв предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, иными федеральными законами;
* возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, иными федеральными законами;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
* реализациюиныхправ,предусмотренныхвтрудовомзаконодательстве.
  + - 1. Работникобязан:
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
* качественноисвоевременновыполнятьпоручения, задания иуказаниясвоего непосредственного руководителя;
* соблюдатьнастоящиеПравила;
* соблюдатьтрудовуюдисциплину;
* выполнятьустановленныенормытруда;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказаниюпервойпомощипострадавшимнапроизводстве,инструктажпоохранетруда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходитьвнеочередныемедицинскиеосмотрыпонаправлениюРаботодателяв

случаях,предусмотренныхТрудовым[кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134)РФиинымифедеральнымизаконами;

* соблюдатьтребованияпоохранетрудаиобеспечениюбезопасноститруда;
* бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* способствоватьсозданиюблагоприятнойделовойатмосферывколлективе;
* незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегосяуРаботодателя,еслиРаботодательнесетответственностьзасохранность этого имущества);
* принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;
* поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
* соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
* повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);
* заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;
* соблюдатьустановленныеРаботодателемтребования:

а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовымиотношениямисРаботодателем;впериодрабочеговремениневестиличные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

в) не курить в помещениях офиса, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

г) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

д) не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

е) не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

* исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации,настоящимиПравилами,инымилокальныминормативнымиактамии

трудовымдоговором.

* + - 1. Трудовыеобязанностииправаработниковконкретизируютсявтрудовых договорах и должностных инструкциях.

# Рабочеевремя

* + - 1. Режимработы.
         1. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 36 часовдляпедагогического персонала и 40 часов для МОП.
         2. Для работников Учреждения с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

пятидневная рабочая неделя сдвумя выходными днями – суббота и воскресенье;

продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов и 7,2 для педагогического персонала;

***Графикработысотрудниковустанавливаетсяследующим порядком:***

**Административныйсостав:**

Заведующий-ежедневно с 8.30 до 17.30 часов (перерыв на обед с 12.30 до 13.30 часов) Старшийвоспитатель- ежедневно с8.30до 17.30 часов(перерывнаобедс12.30до 13.30часов) Музыкальный руководитель -ежедневно с 8.00до 17.30часов(перерывнаобед с 12.30до 13.30 часов)

**Обслуживающийперсонал: ежедневнос8.30до17.30**

Младшиевоспитатели –ежедневнос8.30до 17.30часов(перерывнаобедс13.30до 14.30часов) Машинист по стирке белья – ежедневно с 8.30до 17.30 часов (перерыв наобед с 13.30 до 14.30 часов)

Завхоз–ежедневнос8.30до17.30часов(перерывнаобедс13.30до14.30часов)

Дворникежедневно с 8.30 до17.30 часов(перерывнаобедс13.30до 14.30часов)

**Педагогическийперсонал:**

Воспитатели–ежедневнопографику7.12часов

смена1:с8.00до15.12ч.

смена2:с8.00до18.30ч.

смена2:с14.48до18.30ч.

**Техническийперсонал:**

Сторожа-с 19.00 до7.00часов –выходные дни

С19.00до6.00часов–будничныедни(согласноутвержденногографикаработы) Повара- 1 смена с 6.00 до 14.30

-2смена с8.00до16.30

* + - 1. Продолжительностьрабочего дня непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню уменьшается на один час.
      2. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотреннуюдолжностными обязанностями и настоящимиПВТР.
      3. По заявлению работника работодатель вправе разрешить ему работу в учреждении по другому трудовому договору, по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени впорядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключать трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства за пределами рабочего времени по основному месту работы.

Особенности порядка заключения трудового договора в порядке совместительства для отдельных категорий должностей (работ) устанавливаются законодательством.

* + - 1. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.
      2. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
* дляработниковввозрастедо16лет-неболее24часоввнеделю(приобучениив организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);
* для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);
* для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
* для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
  + - 1. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.
      2. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:
* беременнымженщинам;
* одномуизродителей(опекуну,попечителю),имеющемуребенкаввозрастедо14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
* лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
* женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.
  + - 1. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:
* работниковввозрастеот15до16лет-пятьчасов;
* работниковввозрастеот16до18лет-семьчасов;
* учащихся,совмещающихучебусработой: от 14 до 16 лет - два с половиной часа;

от16до18лет-четыречаса;

* инвалидов-всоответствиисмедицинскимзаключением.
  + - 1. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.
      2. Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовыхобязанностей, онможетработатьпосовместительствуполныйрабочийдень. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.
      3. Указанные в [7.11.](#_bookmark0) и 7.12. ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:
* если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
* если по основномуместуработы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.
  + - 1. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
      2. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:
* принеобходимостивыполнитьсверхурочнуюработу;
* еслиРаботникработаетнаусловияхненормированногорабочегодня.
  + - 1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателязапределамиустановленнойдляРаботникапродолжительностирабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

РаботодательвправепривлекатьРаботникаксверхурочнойработебезегосогласия в следующих случаях:

* при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
* при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии ) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
  + - 1. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по приказы работодателя при необходимости привлекатьсяквыполнениюсвоихтрудовыхфункцийзапределами установленнойдля них продолжительности рабочего времени.

Условиеорежимененормированногорабочегодняобязательновключаетсяв

трудовойдоговор.Переченьдолжностейработниковсненормированнымрабочимднем устанавливается Положением о ненормированном рабочем дне.

* + - 1. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в табеле учета рабочего времени.

# Времяотдыха

* + - 1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
      2. Видамивремениотдыхаявляются(согласноежегодномутабелю-календарю для расчета рабочего времени):
* перерывывтечениерабочегодня(смены);
* ежедневный(междусменный)отдых;
* выходныедни(еженедельныйнепрерывныйотдых);
* нерабочиепраздничныедни;
* отпуска.
  + - 1. Работникампредоставляетсяследующеевремяотдыха:

1. перерывдляотдыхаипитанияпродолжительностью1час.с13.30до14.30в течение рабочего дня;
2. двавыходныхдня-суббота,воскресенье;
3. нерабочиепраздничныедни:
   * 1, 2, 3,4, 5,6и8января -Новогодние каникулы(согласнотабелю-календарюдля расчета рабочего времени);
   * 7января-РождествоХристово;
   * 23февраля-ДеньзащитникаОтечества;
   * 8марта-Международныйженскийдень;
   * 1мая-ПраздникВесныиТруда;
   * 9мая-ДеньПобеды;
   * 12июня-ДеньРоссии;
   * 4ноября-Деньнародногоединства;
4. ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
   * + - 1. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.
       1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) и 42 (сорок два) (педагогическим работникам) календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
          1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
       2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем сучетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков составляется с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения, благоприятных условий для отдыха работников.

Графикотпусковобязателенкакдляработодателя,такидляработника.

* + - 1. Перенесениеотпуска на следующий год допускается с согласия работника. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещаетсянепредоставлениеежегодногоотпускавтечениедвухлетподряд.

* + - 1. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемой отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:
* женщинам-передотпускомпобеременностииродамилинепосредственно после него;
* работникамввозрастедовосемнадцатилет;
* работникам,усыновившимребенка(детей)ввозрастедотрехмесяцев;
* совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
* вдругихслучаях,предусмотренныхфедеральнымизаконами.
  + - 1. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
      2. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.
      3. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.
      4. Посемейным обстоятельствам идругим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.
      5. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
* участникамВеликойОтечественнойвойны-до35календарныхднейвгоду;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителямиженам(мужьям)военнослужащих,сотрудниковоргановвнутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников

учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

* работающиминвалидам-до60календарныхднейвгоду;
* работникамвслучаяхрожденияребенка,регистрациибрака,смертиблизких родственников - до пяти календарных дней;
* в других случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.
  + - 1. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней. Работникам, не имеющим в течении года больничного листа, 5 календарных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску. Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска иным категориям работников предоставляются в порядке и на условиях предусмотренных законодательством и коллективным договором.

Перечень должностей, условия и порядок предоставления такого отпуска устанавливаются в Положении о ненормированном рабочем дне.

# Оплататруда

* + - 1. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда, состоит из должностного оклада.
         1. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Учреждения.
      2. Работнику может быть выплачена премия в размере до 100 процентов оклада при соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда.
      3. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.
         1. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.
      4. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.
      5. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца:27-го и 12-го числа каждого месяца: 27-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц; 12-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником.
      6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.
      7. Выплата заработной платы производится в валюте РФв кассе работодателя, либопозаявлениюработникаперечислятьнауказанныйработникомсчетвбанке.

Работник вправе поменять кредитную организацию, в которую должна быть переведеназаработнаяплата.ДляэтогонеобходимонаправитьРаботодателюзаявление об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня ее выплаты.

* + - 1. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.
      2. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда или медицинского осмотра не по вине Работника весь период отстранения оплачивается ему как простой.

# Поощрениязатруд

* + - 1. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу применяются следующие поощрения:

а)объявлениеблагодарности; б)премирование;

в)награждение ценным подарком; г)награждениеПочетнойграмотой;

е)идругиевидыпоощренийвустановленномпорядке.

* + - * 1. Размерпремииустанавливаетсявпределах,предусмотренныхПоложением об оплате труда.

Поощрения объявляются приказом директора Учреждения, заносятся в трудовую книжку, доводятся до сведения всех работников.

* + - 1. 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. увольнениепо соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

# Охранатруда

Обязанностиработодателяпообеспечениюбезопасныхусловийиохранытруда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодательобязанобеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов,материалов;

созданиеифункционирование[системыуправленияохранойтруда](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/78f36e7afa535cf23e1e865a0f38cd3d230eecf0/#dst102531);

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствиявустановленном законодательством РоссийскойФедерациио техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерацииотехническомрегулированиипорядке,всоответствиисустановленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особыхтемпературных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущениекработелиц,непрошедшихвустановленном [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40987/#dst100012)обучениеи инструктаж по охране труда, стажировкуи проверкузнаний требований охраны труда; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за

правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведениеспециальнойоценкиусловийтрудавсоответствии с [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/2fb4cd806708ab2589845e61eabfcc090c58b651/#dst100070) о специальной оценке условий труда;

вслучаях,предусмотренныхтрудовым [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/d9fc143202e90392c5cf28fd3270c48238794824/#dst101309) ииными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральныхоргановисполнительной власти,осуществляющихгосударственный контроль(надзор)вустановленнойсфередеятельности,органовисполнительной властисубъектовРоссийскойФедерациивобластиохранытруда,органовФондасоциальногострахованияРоссийскойФедерации,атакжепредставителейоргановобщественногоконтролявцеляхпроведенияпроверокусловийиохранытрудаирасследования несчастныхслучаев на производстве и профессиональныхзаболеваний; обязательноесоциальноестрахованиеработниковотнесчастныхслучаевна

производствеипрофессиональныхзаболеваний;

ознакомлениеработниковстребованиямиохранытруда;

разработкуи утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченногоработникамиорганавпорядке,установленном [статьей372](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/dbc2a634dfe4e186078b674c285dad8ba051ab68/#dst1292)настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

наличиекомплектанормативныхправовыхактов,содержащихтребованияохраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

11.3.Работник обязан:

* соблюдатьтребованияохранытруда,установленныезаконамиииными

нормативнымиактами,атакжеправиламииинструкциямипоохранетруда;

* проходитьобучение,инструктажпобезопаснымметодамиприемамвыполнения работ по охране труда и технике безопасности, оказанию первой помощи при

несчастныхслучаяхнапроизводстве,стажировкунарабочемместе,проверкузнании требованиям охраны труда;

* проходитьобязательныепредварительные(припоступлениинаработу)и периодические(втечениетрудовойдеятельности)медицинскиеосмотры( обследования).

Работники, виновные в нарушении законодательства по охране труда, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством.

# Ответственностьсторон

* + - 1. ОтветственностьРаботника:
         1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение илиненадлежащееисполнениеРаботникомпоеговиневозложенныхнанеготрудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.
         2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ.

* + - * 1. Закаждыйдисциплинарныйпроступокможетбыть примененотолькоодно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
        2. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
        3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцевсоднясовершенияпроступка, апорезультатамревизии, проверкифинансово- хозяйственной деятельности- позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
        4. ПриказРаботодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляетсяРаботникуподподписьвтечениетрехрабочихднейсодняегоиздания,не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказомпод подпись, то составляется соответствующий акт.
        5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
        6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
        7. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
        8. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в [пункте 10.1](#_bookmark1) настоящих Правил, к Работнику не применяются.
        9. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ и иными федеральными законами.
        10. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.
        11. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ или иными федеральными законами.
        12. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ или иными федеральными законами.
        13. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.
        14. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

действиявчрезвычайнойситуации;

нормальногохозяйственногориска;

крайнейнеобходимостиилинеобходимойобороны;

неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

* + - * 1. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределахсвоего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ или иными федеральными законами.
        2. В случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.
        3. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.
        4. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.
        5. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.
        6. ВзысканиесвиновногоРаботникасуммыпричиненногоущерба,не

превышающей среднего месячного заработка, производится по приказу Работодателя. Приказ может быть сделан не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

* + - * 1. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.
        2. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.
        3. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.
        4. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.
        5. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.
      1. ОтветственностьРаботодателя:
         1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ или иными федеральными законами.
         2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ и иными федеральными законами.
         3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.
         4. Работодательобязанвозместить Работникунеполученныйимзаработокво всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.
         5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующимнаденьвозмещенияущерба.ПрисогласииРаботникаущербможетбыть возмещен в натуре.
         6. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее

решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решениемРаботодателяилинеполученияответавустановленныйсрокРаботникимеет право обратиться в суд.

* + - * 1. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы,оплатыотпуска,выплатприувольнениии(или)другихвыплат,причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработнойплатыи(или)другихвыплат,причитающихсяработнику,размерпроцентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
        2. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями илибездействиемРаботодателя,возмещаетсяРаботникувденежнойформевразмерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

# Заключительныеположения

* + - 1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового [кодекса](https://login.consultant.ru/link/?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201079%3Bfld%3D134) РФ и иных нормативных правовых актов РФ.
      2. По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.