

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюза

ДОУ № 49 «Радуга»

Протокол от «15» \_\_\_\_\_ 2022 г.



Е. А. Шимова

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий муниципальным автономным  
дошкольным образовательным учреждением  
детский сад № 49 «Радуга»

Приказ № 377 от «15» июле 2022 г.

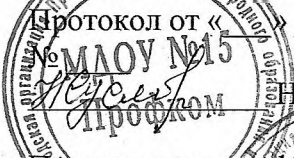


С. Н. Камалова

Председатель профсоюза

ДОУ № 15 «Золотая рыбка»

Протокол от «15» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



Н. Н. Суслова

Председатель профсоюза

ДОУ № 30 «Одуванчик»

Протокол от «15» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

М. Ф. Воротняк

Председатель профсоюза

ДОУ № 5 «Ручеек»

Протокол от «15» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

В. С. Сабитова

Председатель профсоюза

ДОУ № 41 «Вишенка»

Протокол от «15» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

Е. Р. Скрыбина



# ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка**

**Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
№ 49 «Радуга»**

Серовский городской округ

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, далее по тексту «Правила» имеют *целью* установление гарантии трудовых прав и свобод работников, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателя, а также регулирование трудовых отношений внутри МАДОУ № 49 «Радуга», включая филиалы МАДОУ № 49 – детский сад № 30 «Одуванчик», детский сад № 41 «Вишенка», детский сад №5 «Ручеек», детский сад № 15 «Золотая рыбка».

### 1.2. *Задачами «Правил» являются:*

отработка системы социального партнерства между работниками, работодателем и администрацией МАДОУ № 49 «Радуга», определение трудового распорядка, укрепление трудовой дисциплины, улучшение организации труда, рациональное использование рабочего времени, материальных и финансовых средств, обеспечение высокого качества воспитательно-образовательного процесса и производственных работ, высокой производительности труда, определение материальной ответственности работников, снижения риска профессиональных заболеваний, совершенствование работы по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности, участие работников в установлении норм и условий труда, и разрешении трудовых споров.

1.3. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

1.4. Настоящие «Правила» обязательны для всех членов трудового коллектива МАДОУ № 49 «Радуга».

1.5. Настоящие «Правила» не могут ухудшать условия действующего трудового законодательства.

1.6. Трудовой распорядок согласно ст. 189 ТК РФ определяется настоящими «Правилами», утвержденными руководителем МАДОУ № 49 «Радуга».

1.7. Настоящие «Правила» имеют юридическую силу в тех разделах, где они не противоречат действующему трудовому законодательству РФ.

1.8. Все вопросы, связанные с применением настоящих «Правил» решаются администрацией МАДОУ № 49 «Радуга» в пределах предоставленных ей прав в соответствии с Законодательством РФ, Свердловской области, муниципальными правовыми актами Серовского городского округа и в случаях предусмотренных Уставом МАДОУ № 49 «Радуга», после учета мнения профкома (ст. ст. 370 – 378 ТК РФ).

1.9. Условия труда работников МАДОУ № 49 «Радуга», неурегулированные или не полностью урегулированные Уставом МАДОУ № 49 «Радуга», настоящими «Правилами» определяются Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами, относящимися к деятельности МАДОУ № 49 «Радуга».

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

### РАБОТНИКОВ И АДМИНИСТРАЦИИ МАДОУ № 49 «Радуга».

#### 2.1. Права и обязанности работников МАДОУ № 49 «Радуга»:

Работник МАДОУ имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ.

##### 2.1.1. Работник МАДОУ имеет право на:

- 2.1.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
  - 2.1.1.2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором, а также личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте;
  - 2.1.1.3. Получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте;
  - 2.1.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
  - 2.1.1.5. Отдых установленной продолжительности;
  - 2.1.1.6. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
  - 2.1.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
  - 2.1.1.8. Объединение, включая право на создание профсоюзов;
  - 2.1.1.9. Участие в управлении МАДОУ в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом МАДОУ;
  - 2.1.1.10. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
  - 2.1.1.11. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
  - 2.1.1.12. Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством;
  - 2.1.1.13. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
  - 2.1.1.14. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами.
- 2.1.2. Работник МАДОУ обязан:**
- 2.1.2.1. Добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, Законом «Об образовании», Уставом МАДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка;
  - 2.1.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;
  - 2.1.2.3. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
  - 2.1.2.4. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность МАДОУ;

2.1.2.5. Содержать свое развивающее оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

2.1.2.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.1.2.7. Эффективно использовать развивающее оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

2.1.2.8. Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2.1.2.9. Соблюдать культуру общения с детьми, родителями и членами коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей; соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

2.1.2.10. Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;

2.1.2.11. Быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

2.1.2.12. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

2.1.2.13. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки;

2.1.2.14. Педагогические работники МАДОУ несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении мероприятий, организуемых МАДОУ принимать меры предотвращения травматизма и несчастных случаев с воспитанниками и другими работниками МАДОУ; при травмах и несчастных случаях – оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать заведующему МАДОУ;

2.1.2.15. Трудовые обязанности педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала МАДОУ определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами;

2.1.2.16. Педагогическим и руководящим работникам во время исполнения должностных обязанностей **рекомендуется** придерживаться делового стиля в выборе одежды, обуви и прически, с использованием базовых цветов и сочетаемости всех предметов одежды, поддерживающих профессиональный имидж МАДОУ.

2.1.2.17. В целях минимизации травм на работе (рабочем месте) работникам МАДОУ рекомендуется не надевать обувь на высоких каблуках и платформам (выше 8 см), а также туфли с открытой пяткой (без запятника).

## 2.2. Права и обязанности администрации МАДОУ № 49 «Радуга».

**2.2.1. Администрация МАДОУ в лице заведующего и/или уполномоченных им должностных лиц имеет право:**

2.2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

2.2.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.2.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МАДОУ, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов МАДОУ;

2.2.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;

2.2.1.5. Принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты МАДОУ в порядке, установленном Уставом МАДОУ;

2.2.1.6. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

**2.2.2. Администрация МАДОУ обязана:**

2.2.2.1. Соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;

2.2.2.2. Предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

2.2.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.2.2.4. Контролировать соблюдение работниками МАДОУ обязанностей, возложенных на них Уставом МАДОУ, настоящими «Правилами», должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;

2.2.2.5. Своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;

2.2.2.6. Организовать нормативные условия труда работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

2.2.2.7. Обеспечивать систематическое повышение работниками МАДОУ теоретического уровня и деловой квалификации;

2.2.2.8. Принимать меры к своевременному обеспечению МАДОУ необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

2.2.2.9. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей и работников МАДОУ, контролировать знание и соблюдение воспитанниками и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

2.2.2.10. Обеспечивать сохранность имущества МАДОУ и сотрудников;

2.2.2.11. Организовывать горячее питание детей и сотрудников МАДОУ;

2.2.2.12. Создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении МАДОУ, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах;

2.2.2.13. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности жизни и здоровья во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых МАДОУ, о всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в Управление образованием;

**2.2.2.14.** Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

**2.3. Администрация МАДОУ № 49 «Радуга» несет ответственность за:**

**2.3.1.** Обеспечение жизни и здоровья детей, сотрудников во время их работы в МАДОУ № 49 «Радуга»;

**2.3.2.** Обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья сотрудников во время их работы;

**2.3.3.** Рациональное использование ресурсов (материальных, энергетических, кадровых, финансовых);

**2.3.4.** Достоверность и качество информации, предоставляемой в вышестоящие организации;

**2.3.5.** Выполнение приказов регламентирующих деятельность МАДОУ № 49 «Радуга» документов;

**2.3.6.** Эффективную работу трудового коллектива;

**2.3.7.** Обеспечение соблюдения законности в деятельности МАДОУ;

**2.3.8.** Обеспечение и выполнение текущих и перспективных планов;

**2.3.9.** Своевременное ознакомление всех вновь поступающих сотрудников с настоящими «Правилами» и другими регламентирующими их деятельность документами, а так же локальными актами МАДОУ;

**2.3.10.** Неправомерное требование к работнику по выполнению им необусловленных трудовым договором обязанностей.

**3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА.**

**3.1.** Социальное партнерство согласно ст. 23 ТК РФ определяет систему взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателем (представителями работодателя), направленную на обеспечение согласований интересов по вопросам регулирования трудовых и иных отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью в МАДОУ;

**3.2.** *Целью социального партнерства* в МАДОУ № 49 «Радуга» является согласование интересов работников, работодателя и его представителей, то есть принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности МАДОУ № 49 «Радуга» и создания системы гарантий трудовых прав работников (ст. 26 ТК РФ);

**3.3.** Взаимодействие работников с работодателем может проявляться в проведении консультаций, ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора, в участии представителей работников в управлении МАДОУ № 49 «Радуга» в участии представителей работников и работодателя, а также их представителей в досудебном разрешении трудовых споров (ст.27 ТК РФ);

**3.4.** Социальное партнерство в МАДОУ № 49 «Радуга» включает в себя как двусторонние отношения между ООА СГО «Управление образования» и МАДОУ № 49 «Радуга» так и трехсторонние взаимодействия с участием органов государственной власти и органов местного самоуправления (ст. 35 ТК РФ);

**3.5.** Органы исполнительной власти и органы местного самоуправления участвуют в создании и работе постоянно действующих органов социального партнерства при подготовке проектов и заключении соглашений различного уровня. Третьи лица

являются сторонами соответствующих отношений и не могут принимать на себя никаких обязательств (ст. 34 ТК РФ);

**3.6. Основными принципами** социального партнерства являются: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения в случае принятия коллективных договоров, соглашений, контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений, ответственность сторон, и их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений;

**3.7.** Каждая из сторон может выступить инициатором коллективных переговоров и участвовать в совместном принятии решений (ст.39 ТК РФ);

**3.8.** Социальное партнерство в МАДОУ № 49 «Радуга» основывается на заинтересованности сторон в сотрудничестве, уважении интересов и мнений обеих сторон (ст. ст. 24; 41 ТК РФ);

**3.9.** Обязательства в области социального партнерства принимаемые сторонами должны быть реальными, не ухудшающими условий труда в сравнении с действующим Трудовым кодексом. Исполнение обязательств договоров и соглашений, заключенных и оформленных настоящим образом, являются обязательными для обеих сторон (ст. 55 ТК РФ);

**3.10.** Социальное партнерство в МАДОУ № 49 «Радуга» осуществляется в следующих формах (ст. 27 ТК РФ): коллективных переговоров, взаимных консультаций, в участии работников и их представителей в управлении, участия представителей работников, работодателя в досудебном разрешении трудовых споров;

**3.11.** Общее собрание трудового коллектива МАДОУ № 49 «Радуга» может избирать представительный орган (представителя) для ведения коллективных переговоров (ст. ст. 30 - 31 ТК РФ);

**3.12.** Коллективные переговоры ведутся в соответствии со ст. 36; 37 ТК РФ;

**3.13.** Коллективные трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном ст. ст. 398; 418 ТК РФ;

**3.14.** Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров фиксируется в протоколе ст. 38 ТК РФ;

**3.15.** Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проектов соглашений освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев. Все отношения с работодателем регулируются в соответствии со ст. 39 ТК РФ. Во время ведения переговоров и в течение двух лет после их окончания, к представлению работников не могут быть применены дисциплинарные взыскания за исключением случаев предусмотренных в федеральных законах;

**3.16.** В случае заключения коллективного договора в МАДОУ № 49 «Радуга» все отношения между работниками и работодателем регулируются согласно ст. ст. 40 - 51 ТК РФ;

**3.17.** Участие работников в управлении МАДОУ № 49 «Радуга» регулируются ст. 52 – 53 ТК РФ;

**3.18.** Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, не предоставление информации для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, определяется ст. ст. 54 – 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28- 5.30 КоАП.

#### **4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА**

## **И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

При приеме на работу в МАДОУ № № 49 «Радуга» с работником заключается трудовой договор, который является соглашением между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется представить работнику работу в обусловленной трудовой функции, обеспечить безопасные условия труда, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную настоящим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие «Правила». Сторонами трудового договора являются работодатель – заведующий МАДОУ № 49 «Радуга» и работник (ст. 56 ТК РФ).

**4.1.** Содержание трудового договора определяется ст. 57 ТК РФ и заполняется в двух экземплярах. Один экземпляр - находится у работника, другой - у работодателя;

**4.2.** Срок действия трудового договора определяется условиями труда и может быть заключен на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ), на срок до 2 месяцев (ст. 289 ТК РФ), на период сезонных работ (ст. 293 ТК РФ).

**4.2.1.** Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

**4.3.** Запрещается требовать выполнение работы не обусловленных трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

**4.4.** Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ).

**4.4.1.** Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором;

**4.4.2.** Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник приступает к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

**4.5.** По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи настоящего заявления выдать безвозмездно работнику копии документов связанных с его работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, периоде работы в МАДОУ № 49 «Радуга» (ст. 62 ТК РФ).

**4.5.1.** При прекращении трудового договора работнику выдается трудовая книжка в день увольнения (последний день работы), а также по письменному заявлению работника копии документов, связанных с его работой. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно, в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, работнику направляется уведомление о необходимости явиться на работу за трудовой книжкой, либо дать письменное согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления, зафиксированного подписью работника или почтовым штампом об уведомлении работника в получении письма, работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

**4.6.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или, если работник поступает на работу на условиях совместительства, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу, документ об



образовании, о квалификации или наличии специальных знаний требующих специальной подготовки.

**4.6.1.** При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется МАДОУ № 49 «Радуга».

**4.7.** На лиц проработавших в МАДОУ № 49 «Радуга» свыше 5 дней, если работа является основной, заводится трудовая книжка установленного образца, которая является основным документом, определяющим наименование трудовой деятельности и трудовой стаж работника.

**4.7.1.** В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в случае, когда дисциплинарным взысканием является увольнение;

**4.7.2.** По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).

**4.8.** Прием на работу оформляется приказом заведующего МАДОУ № 49 «Радуга». Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

**4.9.** При приеме на работу работник обязан познакомиться с настоящими «Правилами», а также с другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой деятельности (ст. 68 ТК РФ).

**4.10.** Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию подлежат лица, педагогические и медицинские работники, работники пищеблока, работники, находящиеся во вредных условиях труда, работники связанные с опасными условиями труда (работа на высоте, с поднятием тяжестей и др.) (ст. 69 ТК РФ).

**4.11.** При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

**4.11.1.** Срок испытания не может превышать трех месяцев.

В срок испытаний не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

**4.12.** При неудовлетворительном результате испытаний, трудовой договор расторгается с работником с предупреждением его в письменной форме за три дня (ст.71 ТК РФ) без учета мнения профсоюзного комитета МАДОУ № 49 «Радуга» и без выплаты выходного пособия.

**4.12.1.** Если испытательный срок истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее его увольнение осуществляется на общих основаниях;

**4.12.2.** Если в период испытания работник приходит к выводу, что порученная работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию МАДОУ № 49 «Радуга» в письменной форме за три дня.

**4.13.** Перевод на другую постоянную работу работника МАДОУ может осуществляться по инициативе администрации МАДОУ № 49 «Радуга» только с письменного согласия работника.

**4.13.1.** Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, администрация МАДОУ № 49 «Радуга»

обязана, с его согласия, перевести на другую имеющуюся работу. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в МАДОУ № 49 «Радуга» соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ст.77 ТК РФ;

**4.13.2.** Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в МАДОУ № 49 «Радуга» на другое рабочее место, поручение другой работы, если это не влечет за собой изменения трудовых функций и изменения существенных условий трудового договора (ч.3 ст.72.1 ТК РФ).

**4.14.** Изменение существенных условий трудового договора осуществляется администрацией МАДОУ № 49 «Радуга» приказа заведующего МАДОУ согласно ст. 74 ТК РФ, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменений трудовых функций. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен в письменной форме под подпись не позднее, чем за два месяца до объявления ему приказа по МАДОУ.

**4.15.** Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то с ним расторгается трудовой договор в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

**4.16.** Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с положениями Трудового кодекса РФ, а также изменения противоречащие статьям ТК РФ.

**4.17.** С работником, отказавшимся от продолжения работы в условиях соответствующих режиму рабочего времени, утвержденному в МАДОУ трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ с предоставлением ему соответствующих гарантий и компенсаций.

**4.18.** В случае производственной необходимости, администрация МАДОУ № 49 «Радуга» имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения аварии или устранения последствий аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановке работы по причинам технологического, технического или организационного характера), когда грозит уничтожение или порча имущества, а также для замещения отсутствующего работника. В случае имеющихся противопоказаний по состоянию здоровья, этот работник не может быть переведен на другую работу.

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

**4.20.** С письменного согласия работник может быть переведен на работу более низкой квалификации.

**4.21.** Ст. 74 ТК РФ предоставляет право администрации МАДОУ № 49 «Радуга» переводить работников без их согласия на не обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости. В связи с этим работник не может отказаться от такого перевода, если он осуществляется в соответствии с установленными требованиями, и если у работника нет для отказа уважительных причин.

**4.22.** С согласия работника временное замещение отсутствующего работника может продолжаться и более месяца.

**4.22.1.** Замещающему работнику производится соответствующая доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ).

**4.23.** Временное замещение оформляется приказом заведующего МАДОУ № 49 «Радуга».

**4.23.1.** Смена собственника имущества МАДОУ № 49 «Радуга» не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками МАДОУ № 49 «Радуга»

**4.24.** Администрация МАДОУ № 49 «Радуга» на основании ст. 76 ТК РФ обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или 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, при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами.

**4.24.1.** Отстранение от работы работника осуществляется на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для этого решения;

**4.24.2.** В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда, либо не прошедший обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. ст. 76; 213; 214 ТК РФ).

**4.25. Основаниями для прекращения трудового договора являются:**

**4.25.1.** Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

**4.25.2.** Истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

**4.25.3.** Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). Работник о своем увольнении предупреждает администрацию МАДОУ № 49 «Радуга» в письменной форме за две недели;

**4.25.4.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);

**4.25.5.** Перевод работника по его просьбе или с его согласия в другое «Учреждение» (ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ);

**4.25.6.** Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества МАДОУ № 49 «Радуга», либо его реорганизации (ст. 75 ТК РФ);

**4.25.7.** Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);

**4.25.8.** Отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);

**4.25.9.** Обязательства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

**4.25.10.** Нарушение установленных настоящим ТК РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ);

**4.26.** Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

**4.27.** Расторжение трудового договора по инициативе администрации МАДОУ № 49 «Радуга» осуществляется по приказу заведующего МАДОУ № 49 «Радуга» в следующих случаях:

**4.27.1.** Ликвидация МАДОУ № 49 «Радуга» (п.1 ст. 81 ТК РФ);

**4.27.2.** Сокращения численности или штата работников МАДОУ № 49 «Радуга» (п.2 ст. 81 ТК РФ);

**4.27.3.** Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: состояния здоровья, по медицинским показаниям, недостойной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст. 81 ТК РФ);

**4.27.4.** Неоднократного, системного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел ранее дисциплинарное взыскание по данному виду нарушений (п.5 ст. 81 ТК РФ);

**4.27.5.** Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня), появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, разглашения коммерческой, служебной и иной тайны, ставшей известной работнику, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда, нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо, если оно заведомо создавало реальную угрозу таких последствий (п. 6 ст. 81 ТК РФ);

**4.27.6.** Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия (п. 7 ст. 81 ТК РФ);

**4.27.7.** Совершения работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);

**4.27.8.** Принятия необоснованного решения руководителем организации и его заместителями повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу «Учреждения» (п. 9 ст. 81 ТК РФ);

**4.27.9.** Однократного грубого нарушения работником и его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ);

**4.27.10.** Предоставления работником руководителю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п.11 ст. 81 ТК РФ).

**4.28.** Увольнение по основаниям п. 2 и п.3 ст. 81, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

**4.28.1.** Не допускается увольнение работника по инициативе администрации (за исключением случаев ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

**4.29.** Расторжение трудового договора по инициативе администрации МАДОУ № 49 «Радуга» осуществляется с обязательным участием профсоюзного комитета МАДОУ № 49 «Радуга» с последующим изданием приказа по МАДОУ № 49 «Радуга»

**4.29.1.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета МАДОУ № 49 «Радуга» в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

**4.30.** Получение персональных данных на работника, требующих дополнительные сведения, определены ст. 213 ТК РФ, например, – для работников связанных с управлением транспортом. Получение персональных данных может осуществляться как путем предоставления их работником, так путем получения из иных источников, не противоречащих действующему законодательству.

**4.31.** Передача персональных данных работника третьим лицам возможна только с согласия работника или в случаях прямо предусмотренных законодательством (ст. 86 – 90 ТК РФ).

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.**

**5.1.** Режим рабочего времени в МАДОУ № 49 «Радуга» определяется действующим трудовым законодательством и настоящими «Правилами». Установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями соответственно, а в ДОУ №5 «Ручеек» круглосуточная пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, с 7-00 понедельник до 17-00 пятницу. Время начала и окончания работы ДОУ №15. ДОУ №41

и ДОУ№49 с 7 часов 15 до 17 часов 15 мин, а в ДОУ №30 в 12-ти часовом режиме с 7-00 до 19-00 . График рабочего времени устанавливается настоящими «Правилами».

**5.2.** Рабочее время педагогических работников определяется заведующим и обязанностями, возлагаемыми на них уставом МАДОУ, настоящими правилами, должностной инструкцией, планами воспитательно-образовательной работы МАДОУ. Администрация МАДОУ обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы. Часы, свободные от участия во вне сменных мероприятиях, предусмотренных планами МАДОУ, заседаний педагогического совета, родительских собраний, воспитатель вправе использовать по своему усмотрению. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени.

**5.3.** Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается заведующим. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

**5.4. *Работа в праздничные и выходные дни запрещается.***

Привлечение отдельных работников МАДОУ (воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, на время не совпадающее с очередным отпуском.

**5.5.** Администрация привлекает педагогических работников к дежурству в МАДОУ. График дежурств составляется на определенный период и утверждается заведующим.

**5.6.** Общие родительские собрания созываются не реже 2 раз в год.

**5.7.** Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания групповые – 1 час, занятия кружков, секций – 30-35 минут.

**5.8.** Педагогическим и другим работникам МАДОУ запрещается:

**5.8.1.** Изменять по своему усмотрению расписание занятий;

**5.8.2.** Отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

**5.8.3.** Удалять воспитанников с занятий, ограничивать участие детей в режимных моментах.

**5.9. *Администрации МАДОУ запрещается:***

**5.9.1.** Отвлекать педагогических работников в рабочее время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

**5.9.2.** Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

**5.10.** Родители (законные представители) воспитанников могут присутствовать во время занятий в группе только с разрешения заведующего детского сада или его заместителя. Вход в группу после начала занятия разрешается только заведующему и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия, а также в присутствии детей, работников детского сада и родителей (законных представителей) воспитанников.

**5.11.** Продолжительность рабочего времени лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда не может превышать более 36 часов в неделю.

**5.12.** Сокращенная продолжительность рабочего времени для большинства работников занятых на работе с вредными условиями труда устанавливается в соответствии со Списком профессий, должностей МАДОУ с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительных отпуск и сокращенный рабочий день. Данный Список утверждается заведующим МАДОУ, который составляется согласно действующему Постановлению Госкомтруда РФ.

**5.13.** Рабочее время сокращается в те дни, когда работники фактически заняты во вредных условиях труда не менее половины продолжительности, установленной Списком для данного подразделения профессий или должностей. Если в Списке указывается «постоянно занятый», в этом случае рабочий день сокращается, если работник фактически занят во вредных условиях труда в течение всего сокращенного рабочего дня (ст. 92 ТК РФ).

**5.14.** Работники, профессии которых не включены в Список, но которые в отдельные периоды времени выполняют работу с вредными условиями труда, предусмотренных Списком, сокращенный рабочий день в эти дни, устанавливается той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этой работе (ст. 92 ТК РФ).

**5.15.** Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для педагогических и медицинских работников согласно ст. ст. 333 и 350 ТК РФ, п. 6 ст. 92 ТК РФ.

**5.16.** По соглашению между работником и администрацией МАДОУ может устанавливаться не полный рабочий день или не полная рабочая неделя. Данные права регулируются ст. 93 ТК РФ и приказом заведующего МАДОУ.

**5.17. Продолжительность ежедневной работы (смены) регулируется ст. 94 ТК РФ и не может превышать для работников:**

для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда:

при 36 часовой рабочей недели - 8 часов;

при 30 часовой рабочей недели и менее - 6 часов.

при 25 часовой рабочей недели и менее - 5 часов (воспитатели групп компенсирующей направленности)

при 20 часовой рабочей недели и менее - 4 часов (учителя-дефектологи, учителя-логопеды, групп компенсирующей направленности)

**5.18.** Ночное время, составляет с 22 часов до 6 часов.

**5.19.** Не сокращается продолжительность работы (смены) для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также тем, кто принят специально для работы в ночное время. В остальном, все вопросы, связанные с регулированием и организацией работы в ночное время, определяются ст. 96 ТК РФ.

**5.20.** Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться, как по инициативе администрации МАДОУ, так и по инициативе работника (совместительство). В этом случае все вопросы регулируются ст. 97 - 99 ТК РФ.

**5.21.** Режим рабочего времени в МАДОУ устанавливается с учетом целесообразности, определяющей наиболее эффективное участие работников в производительном труде, обеспечивающей охрану жизни и здоровья детей и отдыхающих и безопасные условия труда. Все виды нормирования рабочего времени в МБДОУ определяются согласно ст. ст. 100 – 105 ТК РФ.

**5.22.** Нормирование рабочего времени:

**5.22.1.** Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ);

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящими «Правилами»;

**5.22.2.** Сверхурочная работа не допускается. В исключительных случаях администрация МАДОУ № 49 «Радуга» может применять сверхурочные работы в порядке и на условиях установленных в трудовом законодательстве.

## **6. ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСК**

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 37 Конституции РФ). Виды времени отдыха регламентируются ст. 107 ТК РФ.

**6.1.** В МАДОУ № 49 «Радуга» предусмотрены следующие виды времени отдыха: перерыв в течение рабочего дня, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

**6.1.1.** Перерыв в течение рабочего дня предоставляется работнику для питания (ст. 109 ТК РФ). Данный перерыв составляет 30 минут;

**6.1.2.** Ежедневный отдых предоставляется работнику с момента окончания работы и до ее начала в следующий день.

**6.2.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается (ст. 113 ТК РФ). В исключительных случаях работа в выходные и праздничные дни регулируется ст. 113 ТК РФ.

**6.3.** Всем работникам МАДОУ предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы, должности и среднего заработка согласно ст. 114 ТК РФ.

**6.3.1.** Продолжительность и очередность ежегодного отпуска определяется графиком, который составляется администрацией МАДОУ и утверждается заведующим МАДОУ не менее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного отпуска не может быть меньше 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Удлиненный отпуск устанавливается в соответствии со ст. ст. 101; 251- 296; 328 – 336; 350 ТК РФ:

**6.3.2.** График отпусков подписывается администрацией МАДОУ и доводится до сведения сотрудников под роспись;

**6.3.3.** График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника;

**6.3.4.** О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала;

**6.3.5.** Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск возникает у работника с первого дня работы, но для получения этого отпуска необходим определенный непрерывный стаж работы в МАДОУ, который составляет 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ);

**6.3.6.** По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч. 1 ст. 122 ТК РФ);

**6.3.7.** В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается: время отсутствия работника на работе без уважительной причины, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, продолжительностью более 7 календарных дней (ч.1 ст. 121 ТК РФ);

**6.3.8.** Оплата времени отпуска бухгалтерией МАДОУ производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);

**6.3.9.** Отдельным категориям работников МАДОУ администрация имеет право устанавливать дополнительный отпуск, например, за работу с вредными условиями труда в соответствии с нормативными правовыми актами. (п. 3 ст.117 ТК РФ);

**6.3.10.** В стаж работы дающий право, на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда согласно специально оценке (аттестации рабочих мест МАДОУ), включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч.1 ст.121 ТК РФ);

**6.3.11.** В случае переноса отпуска, работник извещается письменно администрацией МАДОУ не менее чем за 30 дней до наступления планового срока отпуска;

**6.3.12.** Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ;

**6.3.13.** Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и администрацией МАДОУ может быть перенесен на другой срок, если работник своевременно не получил оплату за время причитающегося ему отпуска, либо если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала;

**6.3.14.** В случаях, когда предоставление отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МАДОУ, его отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. При этом требуется согласие работника. В случае переноса отпуска на следующий год, он должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется;

**6.3.15.** Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работе во вредных и опасных условиях труда (ч. 1 ст.124 ТК РФ);

**6.3.16.** По соглашению между работником и администрацией МАДОУ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

**6.3.17.** Все остальные вопросы, связанные с разделением ежегодного оплачиваемого отпуска регулируются ст. 125 ТК РФ;

**6.3.18.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия;

**6.3.19.** Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией, кроме работников занятых на тяжелых, вредных и опасных работах (ч.1 ст. 126 ТК РФ) при наличии финансовой возможности;

**6.3.20.** При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. В этом случае все вопросы по реализации прав работников на отпуск при увольнении регулируются ст.127 ТК РФ.

**6.4.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон. Уважительную причину работник раскрывает в заявлении.

## **7. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ**

### **(женщины, несовершеннолетние, временные, педагогические и медицинские работники МАДОУ № 49 «Радуга»**

**7.1.** Особенности регулирования труда отдельных работников применяются в МАДОУ № 49 «Радуга» с целью определения специальных норм труда, ограничения общих правил регулирования рабочего времени.

**7.2.** Случаи установления особенностей регулирования труда определяются ст. ст. 253 – 296, 328 – 336, 350 ТК РФ.

**7.3.** Регулирование труда женщин определяется ст. ст. 253 – 264 ТК РФ.

**7.4.** Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и во вредных, опасных условиях труда.

**7.5.** Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимую нагрузку.

**7.5.1.** Норма предельно допустимой нагрузки для женщин:



- при подъеме и перемещении тяжестей в случаях, когда выполняемая работа чередуется с другой работой до двух раз в час, то предельно допустимая масса груза составляет 10 кг.;

- при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены 7 кг.;

- величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены не должна превышать с рабочей поверхности - 1750 кгм, с пола - 875 кгм. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается вес тары и упаковки;

- при перемещении грузов на тележках, прилагаемое усилие не должно превышать - 10 кг. (САПП РФ. 1993. № 7. ст. 566).

**7.6.** Дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам:

**7.6.1.** при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок и место работы;

**7.6.2.** женщины, имеющие детей в возрасте детей до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста до 1,5 лет;

**7.6.3.** беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением, может быть снижена норма выработки, а также может быть предоставлена работа исключающая воздействие неблагоприятных производственных факторов, при этом за ней сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);

**7.6.4.** женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляется отпуск по беременности и родам, продолжительностью 70 (84) календарных дней до родов и 70 (86, 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически используемых ею до родов;

**7.6.5.** отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, дающий право на ежегодный отпуск (ст. 121 ТК РФ);

**7.6.6.** женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности до 12 недель, при предоставлении отпуска по беременности и родам выплачивается единовременное пособие согласно ст. 10 Закона «О пособиях гражданам, имеющим детей»;

**7.6.7.** по заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста - 3-х лет;

**7.6.8.** по заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, она может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;

**7.6.9.** за работником, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения до 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка. Все вопросы для работников усыновивших детей регулируются ст. 257 ТК РФ;

**7.6.10.** еременные женщины не привлекаются к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные нерабочие дни, также они не могут быть направлены в командировку. Это правило распространяется и на женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, на работников, имеющих детей-инвалидов и детей инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, работников осуществляющих уход за больными членами своей семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);

**7.6.11.** перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в № 49 «Радуга» (ст. 260 ТК РФ);

**7.6.12.** расторжение договора по инициативе администрации с беременными женщинами не допускается. В случае истечения срочного трудового договора в период

беременности женщины, подтвержденной справкой, администрация № 49 «Радуга» по заявлению женщины, продлевает с ней срок трудового договора до наступления у нее право на отпуск по беременности и родам;

**7.6.13.** расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе не допускается, за исключением увольнения по п. 1, п.3, п. 5 – 8, п. 10 - 11 ст. 81 ТК РФ, согласно ст. 261 ТК РФ;

**7.6.14.** администрацией МАДОУ № 49 «Радуга» предоставляются дополнительные выходные для лиц, осуществляющих уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства – 4 выходных оплачиваемых дня в месяц;

**7.6.15.** работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, может быть по их письменному заявлению установлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. Этот отпуск не может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

**7.7.** Все работники МАДОУ № 49 «Радуга» имеют право выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на правах совместительства. Данный вид дополнительной работы осуществляется в свободное от основной работы время.

**7.7.1.** Оплата работы по совместительству осуществляется по совмещаемой профессии (ст.282 ТК РФ);

**7.7.2.** Работа по совместительству не может быть выше 0,5 ставки дополнительной работы. Продолжительность рабочего времени устанавливается не более 4 часов в день (ст. 284 ТК РФ);

**7.7.3.** Работа по совместительству выполняется работником на условиях трудового договора. В этом случае в договоре обязательно указывается, что данная работа является совместительством;

**7.7.4.** Все настоящие «Правила» и статьи Трудового кодекса распространяются в равной степени на совместителей, как и на основных работников МАДОУ № 49 «Радуга».

**7.7.5.** Отпуск при работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то ему по его просьбе может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью равной основному отпуску (ст. 287 ТК РФ);

**7.7.6.** С работником, принятым на работу на условиях совместительства, может быть прекращен договор в случае приема на работу основного работника (ст. 288 ТК РФ).

**7.8.** Особенностью регулирования труда педагогических работников определяются гл. 52 ТК РФ. К педагогической деятельности допускаются лица, достигшие 18 – летнего возраста.

**7.8.1.** На всех педагогических работников МАДОУ № 49 «Радуга» распространяются основания прекращения трудового договора:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МАДОУ № 49 «Радуга»

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребенка. Психическое насилие, при котором применяется ст. 336 ТК РФ – это такое воздействие, оказываемое на ребенка, которое вызывает у него нравственные страдания (запугивание, оскорбление, унижение в присутствии сверстников, унижение собственного достоинства

ребенка в глазах сверстников, подчеркивание в присутствии сверстников физических недостатков, имеющихся у ребенка и т.д.).

**7.9.** На всех медицинских работников МАДОУ № 49 «Радуга» распространяются дополнительные права согласно ст. 350 ТК РФ.

**7.9.1.** На медицинские должности МАДОУ № 49 «Радуга» принимаются лица, не моложе 18 лет со специальным образованием.

## **8. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.**

**8.1.** Дисциплина труда для всех работников МАДОУ № 49 «Радуга» определяется как обязательное подчинение правилам поведения, принятым в соответствии с трудовым законодательством, настоящими «Правилами» и другими локальными и нормативными документами. К локальным и нормативным документам МАДОУ № 49 «Радуга» относятся должностные инструкции, графики сменности, инструкции по охране жизни и здоровья детей и др. документы, утвержденные заведующим МАДОУ № 49 «Радуга»

**8.2.** При заключении трудового договора с работником с ним оговариваются существенные условия труда, которые не могут в последующем быть изменены без письменного уведомления работника администрацией МАДОУ № 49 «Радуга» к ним относятся: права и обязанности работника, режим труда и отдыха, порядок, размер и условия оплаты труда, наименование должности и места работы (п.3 ст.89 ТК РФ).

**8.2.1.** Обязанности работников определяются настоящими «Правилами» в соответствии с положениями должностных инструкций ст. 21 ТК РФ.

**8.3.** Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

**8.3.1.** Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МАДОУ, настоящими Правилами, Типовым положением дошкольном образовательном учреждении, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;

**8.3.2.** За нарушение трудовой дисциплины администрация МАДОУ налагает следующие дисциплинарные взыскания:

-замечание;

-выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям;

**8.3.3.** Дисциплинарные взыскания налагаются только заведующим.

Администрация МАДОУ имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, ходатайствовать о пересмотре очередности на получение льгот;

**8.3.4.** До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;

**8.3.5.** Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МАДОУ норм профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику;

**8.3.6.** Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам

решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника;

**8.3.7.** За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника;

**8.3.8.** Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ доводится до

сведения работников МАДОУ в случаях необходимости защиты прав и интересов воспитанников;

**8.3.9.** Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Заведующий МАДОУ по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников МАДОУ имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

**8.4.** Поощрения за успехи в работе.

**8.4.1.** За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами;

**8.4.2.** Поощрения применяются заведующим МАДОУ. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией;

**8.4.3.** За особые трудовые заслуги работники МАДОУ представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством;

**8.4.4.** При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива МАДОУ и заносятся в трудовую книжку работника;

**8.4.5.** Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.д.). При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при предоставлении работникам к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

## **9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

**9.1.** Перечень гарантий и компенсаций предусмотрен ст. 165 ТК РФ.

**9.1.1.** МАДОУ № 49 «Радуга» предоставляет гарантии и компенсации за счет бюджетных средств.

**9.2.** В случае выполнения работником государственных или общественных обязанностей администрация МАДОУ гарантирует ему освобождение от трудовых обязанностей с сохранением места работы (ст. 165, 170 – 172 ТК РФ).

**9.3.** Работникам обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовой формы и формы обучения администрацией МАДОУ предоставляются гарантии и компенсации, как для работников совмещающих работу с обучением (ст.173 - 177 ТК РФ).

**9.4.** При расторжении трудового договора в связи с: несоответствием работника занимаемой должности, призывом работника на воинскую службу (альтернативную гражданскую службу), работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (п.3 ст.81, п.1.ст.83ТК РФ), также в этом размере выплаты производятся работникам, восстановленным на работе по ранее выполняемым трудовым обязанностям (п.2 ст. 83 ТК РФ).

**9.5.** На всех работников МАДОУ распространяются другие гарантии и компенсации согласно действующему трудовому законодательству (ст.182 – 188 ТК РФ).

**9.6.** На время проведения медицинского обследования (профосмотра) за работником сохраняется средний заработок по месту работы. Профосмотр работников МАДОУ оплачивается из бюджетных, страховых или внебюджетных средств (ст. 213 ТК РФ). Список работников подлежащих ежегодному медицинскому обследованию утверждается заведующим МАДОУ. Работники, занятые на тяжелых, вредных и опасных условиях труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательный предварительный медосмотр и периодический (для лиц в возрасте до 21 года ежегодно) медицинский осмотр, с целью определения пригодности их для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных и инфекционных заболеваний.

**9.7.** В соответствии с медицинскими рекомендациями работники, занятые во вредных и опасных условиях труда могут проходить внеочередные медицинские осмотры за счет внебюджетных и страховых средств (по предписанию медицинских работников) на основании распоряжения руководителя МАДОУ.

## **10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. АТТЕСТАЦИЯ.**

**10.1.** Работники МАДОУ № 49 «Радуга» имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и аттестацию. Все вопросы профессиональной подготовки переподготовки и повышения квалификации регулируются разделом 9 Трудового кодекса. Необходимость профессиональной подготовки переподготовки работников для собственных нужд определяется администрацией МАДОУ № 49 «Радуга».

### **10.2. АТТЕСТАЦИЯ.**

**10.2.1.** Аттестация работника – это процедура выявления соответствия уровня его профессиональной компетентности и результативности работы, предъявляемым требованиям и присвоение на этой основе квалифицированной категории по занимаемой должности. Аттестацию проходят изъявившие желание получить, подтвердить или повысить имеющуюся квалифицированную категорию педагогические, медицинские и руководящие работники, независимо от их возраста и образования;

**10.2.2.** Аттестация проводится на основе анализа итогов деятельности работников, экспертной оценки уровня квалификаций, профессиональной компетентности, продуктивности и качества деятельности, а также коммуникативной культуры работника;

**10.2.3.** Работник МАДОУ обязан ознакомиться с порядком и процедурой аттестации до подачи заявления на аттестацию. Квалифицированные категории педагогическим, медицинским и руководящим работникам присваиваются на срок до 5 лет;

**10.2.4.** За год до истечения срока действия квалифицированной категории работник должен быть в официальном порядке извещен об этом руководителем. При желании, в

течение последнего года действия присвоенной квалифицированной категории, работник, может пройти переаттестацию на подтверждение квалифицированной категории;

**10.2.5.** Со всеми нормативными документами по аттестации, с порядком прохождения, со списками экспертов, аттестуемый может познакомиться у секретаря аттестационной комиссии МАДОУ;

**10.2.6.** Каждому аттестуемому гарантируется соблюдение порядка проведения процедуры аттестации в полном соответствии с нормативной базой и нормами профессиональной этики;

**10.2.7.** Медицинские работники проходят аттестацию на базе медицинских образовательных учреждений.

## **11. ОХРАНА ТРУДА. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ. ПРОТИВОПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.**

- Охрана труда в МАДОУ № 49 «Радуга» представляет собой систему обеспечивающую сохранение жизни и здоровья детей и безопасных условий труда работников;

- Охрана труда в МАДОУ № 49 «Радуга» включает в себя правовые социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия;

- Вредным и тяжелым производственным фактором, является такой фактор, который может привести к заболеванию работника;

- Опасным производственным фактором, является такой фактор, воздействие которого может привести к травме работника.

**11.1** . Обязанности МАДОУ № 49 «Радуга» по обеспечению безопасных условий и охраны труда определяются ст. 212 ТК РФ. К ним относятся:

- соблюдение работниками правил безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ);

- соблюдение администрацией МАДОУ № 49 «Радуга» и работниками требований охраны труда;

Обеспечение работников занятых во вредных условиях труда, за счет средств «Учреждения» специальной одеждой и обувью, а также СИЗ;

- обучение работников и обеспечение их инструкциями по безопасным условиям труда и оказанию первой медицинской помощи;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда; стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильное применение работниками СИЗ и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) за счет работника медицинских осмотров и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников за счет средств МАДОУ № 49 «Радуга» .При этом периодические медицинские осмотры проводятся, как правило, в рабочее время с сохранением заработной платы и рабочего места работника;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также, в случаях медицинских противопоказаний, своевременное информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и СИЗ;

- предоставление органам государственного управления охраны труда и профсоюзным органам достоверной информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий в области ОТ и ТБ;

- принятие мер по предотвращению аварийной ситуации сохранению жизни и здоровья детей, отдыхающих и работников, организации безопасных условиях труда, а также по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящими «Правилами» - Трудовым кодексом порядке несчастных случаев на производстве - по форме Н – 1 и при пребывании детей в МАДОУ - по форме Н – 2;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда и других государственных надзорных органов к осуществлению своих обязанностей в области контроля за соблюдением охраны труда и технике безопасности в МАДОУ № 49 «Радуга»

- выполнение предписания должностных лиц органов государственного надзора за соблюдением требований охраны труда и технике безопасности;

- социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с инструкцией и требованиями охраны труда по своей профессии;

- разработка администрацией МАДОУ № 49 «Радуга» и утверждение инструкций по охране труда. Утверждение данных инструкций происходит с учетом мнения выборных профсоюзных органов;

- обеспечивает наличие нормативно-правовых актов в области охраны труда и технике безопасности по специфике профессии;

- ежегодное отчисление денежных средств по содержанию МАДОУ № 49 «Радуга» на развитие деятельности в области ОТ И ТБ.

**11.2.** На обязательный медицинский осмотр при поступлении на работу направляются все работники.

**11.2.1.** Работники считаются принятыми на работу только после предварительного медицинского осмотра;

**11.2.2.** Сотрудники пищеблока, педагогические работники, медицинские работники проходят обязательный ежегодный медицинский осмотр в целях охраны здоровья детей, а также с целью предупреждения возникновения инфекционных заболеваний.

**11.3.** Все работники МАДОУ № 49 «Радуга» обязаны соблюдать требования охраны труда и технике безопасности, а также применять СИЗ. В случае угрозы жизни и здоровью детей и работников немедленно извещать об этом администрацию МАДОУ № 49 «Радуга»

**11.4.** Запрещается применение в производстве вредных и опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, оценка которых не проводилась, и на которые отсутствуют соответствующие сертификаты (продукты, спецодежда, строительные материалы, мебель, лекарства и т.д.).

**11.4.1.** В случае отсутствия данных сертификатов, применяемые материалы и товары, необходимо согласовать с соответствующими органами санитарного надзора.

**11.5.** Расстановку оборудования в пищеблоке администрация МАДОУ согласовывает с соответствующими органами санитарно-гигиенического надзора и в Госинспекции труда (ст. 215 ТК РФ).

**11.6.** С целью санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников МАДОУ на рабочих местах, в службах организуются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

**11.7.** Все работники МАДОУ № 49 «Радуга» имеют право обращаться за первой медицинской помощью к медицинскому персоналу (ст.223 ТК РФ).

**11.8.** В МАДОУ осуществляется система инструктажей работников по ОТ и ТБ: вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой.

**11.8.1.** Вводный инструктаж считается обязательным при приеме на работу в МАДОУ № 49 «Радуга» Он проводится заведующим;

**11.8.2.** Первичный инструктаж на рабочем месте проводится заведующим МАДОУ. Инструктаж проводится с каждым работником индивидуально под роспись;

**11.8.3.** Повторный инструктаж проводится с целью повысить уровень знаний, правил и инструкций по ОТ и ТБ. Такой инструктаж проводится не реже, чем через каждые шесть месяцев;

**11.8.4.** Внеплановый инструктаж проводится при изменениях технологического процесса. Текущий инструктаж проводится перед производством работ, на которые оформляется наряд – допуск;

**11.8.5.** Целевой инструктаж проводится при выполнении разовых работ (погрузка, разгрузка, перевозка детей, согласно Минимума по охране жизни и здоровья детей, при проведении различных мероприятий, при ликвидации аварий, при производстве работ с участием сторонних организаций, в некоторых случаях при работах по наряд – допуску).

**11.9.** Все инструктажи по ОТ и ТБ проводятся под личную роспись работника.

**11.10.** Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда осуществляется за счет бюджетных источников (ст.226 ТК РФ).

**11.11.** Обучение работников МАДОУ, также может осуществляться за счет средств фонда социального страхования.

**11.12.** Все несчастные случаи, произошедшие на производстве с работниками и с детьми во время пребывания их в МАДОУ, расследуются специальной комиссией, создаваемой по приказу ООА СГО «Управление образования».

**11.12.1.** Расследование обстоятельств несчастного случая проводится в соответствии со ст.227 – 230 ТК РФ с обязательным оформлением актов по форме Н – 1, Н – 2.

**11.12.2.** Акт с материалами расследования несчастного случая хранится в МАДОУ 45 лет. Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет.

**11.13.** Все работники МАДОУ осуществляют повседневный контроль за:

- соблюдением правил охране труда;
- выполнением санитарно-гигиенических требований по профилактике заболеваемости, травматизма и других несчастных случаев;
- исполнением предписаний технической инспекции труда, санитарного, пожарного и других органов государственного надзора;
- реализацией соглашений между администрацией и профсоюзом МАДОУ по охране труда;
- своевременным обучением и аттестацией педагогического и вспомогательно-образовательного персонала - организацией и учетом всех видов инструктажа работающих и детей.

**11.14.** Заведующий МАДОУ обеспечивают проведение в жизнь мероприятий по охране труда и осуществляют ведение обязательной документации, предусмотренной номенклатурой дел по охране труда.

**11.14.1.** Заведующий МАДОУ ведет учет всех фиксируемых несчастных случаев, происшедших с детьми и работающими, связанных с производством и образовательным процессом и повлекших потерю трудоспособности на срок не менее одного дня;



**11.14.2.** Расследование несчастных случаев с воспитанниками проводится согласно «Положению о расследовании несчастных случаев с учащейся молодежью и воспитанниками в системе Государственного образования» от 01.10.90г.

**11.15.** Ответственность за организацию работы по охране труда возлагается на:  
**заместителя заведующего по воспитательной и методической работе МАДОУ № 49 «Радуга»:**

- организации работы по созданию здоровых и безопасных условий при проведении воспитательно-образовательного процесса;
  - осуществления непосредственного руководства и контроля за соблюдением в воспитательно-образовательном процессе правил охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
  - обеспечения безопасного состояния рабочих мест детей, оборудования, приборов и инструментов, спортивного инвентаря;
  - проведения необходимых мер по выполнению действующих правил и инструкций по охране труда по созданию здоровых и безопасных условий для проведения мероприятий и работы;
  - расследования несчастных случаев, происшедших с детьми во время воспитательного процесса в результате нарушений инструктажа по охране труда;
  - сохранения жизни и здоровья детей во время проведения мероприятий, экскурсий, походов, соревнований;
- безопасного проведения воспитательно-образовательного процесса, своевременного инструктажа с детьми по охране труда с обязательной регистрацией в журнале проведения инструктажей.

**на заместителя заведующего по административно-хозяйственной части МАДОУ № 49 «Радуга» в части:**

- соблюдения санитарно-гигиенического состояния помещений и зданий МАДОУ;
  - своевременного осмотра и текущего ремонта;
- обеспечения работников МАДОУ спецодеждой в соответствии с действующими нормами.

**11.16.** Педагоги предусматривают отражение при разработке и утверждении планов и программ вопросов охраны труда, безопасности жизнедеятельности и экологической грамоты; исключают необходимость использования в воспитательно-образовательном процессе оборудования, приборов, приспособлений и мебели, способных по своим конструктивным качествам представлять угрозу жизни и здоровью детей.

**11.17.** Инструкции по охране труда для работников разрабатываются заведующим МАДОУ на основе типовых инструкций и требований пожарной безопасности. Все инструкции утверждаются заведующим с учетом мнения профкома:

- каждой инструкции должно быть присвоено наименование и номер;
- инструкции пересматриваются не реже 1 раза в 5 лет; ответственность за своевременную проверку и пересмотр инструкций несет заведующий МАДОУ № № 49 «Радуга»

-местонахождение инструкций определяет заведующим МАДОУ с учетом необходимости обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними работникам.

**11.18.** Все работающие в МАДОУ должны знать правила пожарной безопасности и строго выполнять их на рабочих местах, складах и других помещениях. Запрещается курить на рабочем месте, территории МАДОУ. Ответственность за противопожарное состояние несёт заместитель заведующего по АХЧ.

**11.18.1.** Все помещения должны содержаться в чистоте. По окончании работы все помещения должны быть осмотрены и приняты меры к устранению нарушений, могущих вызвать пожар;

**11.18.2.** Проезды, проходы к основным и запасным выходам, к средствам пожаротушения и извещения о пожарах должны быть всегда свободными;

**11.18.3.** Работы, связанные с применением открытых источников огня, должны производиться в соответствии со специальной инструкцией и при наличии письменного разрешения от отдела ГПН;

**11.18.4.** При возникновении пожара действия администрации МАДОУ, работников должны быть направлены на обеспечение безопасности и эвакуации детей;

**11.18.5.** При обнаружении пожара необходимо:  
- позвонить по телефону 9-01 и сообщить о пожаре;  
- до прибытия пожарной машины принять меры к эвакуации людей и приступить к тушению пожара имеющимися средствами пожаротушения (стволами от внутренних пожарных кранов, огнетушителей).

## **12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.**

**12.1.** В некоторых случаях с сотрудниками МАДОУ № 49 «Радуга», чья деятельность связана с использованием материальных ценностей, дополнительно заключается договор о материальной ответственности. Материальная ответственность предусмотрена ст. 232 ТК РФ. В случае причинения ущерба одной стороне другой и, следовательно, в отличие от других видов ответственности является дополнительной внутренней ответственностью сторон уже существующего трудового договора.

**12.2.** Материальная ответственность сторон характеризуется следующими общими признаками: возникновение двусторонней материальной ответственности обуславливается существованием трудового договора; ее субъектами являются только стороны этого договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанности по трудовому договору; каждая сторона несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло ущерб другой стороны; и одна, и другая стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно (ст.232 ТК РФ).

**12.3.** Причинная связь между действиями одной из сторон и наступившим ущербом означает, что ущерб наступил неслучайно, а явился следствием конкретных действий (или бездействия). За случайные последствия материальная ответственность сторон трудового договора не наступает. В этом случае, причинная связь устанавливается судом на основании доказательств, предоставляемых сторонами (п. 4 ст. 233 ТК РФ).

**12.4.** Материальная ответственность работников МАДОУ дифференцирована. Если работники, по общему правилу, несут ограниченную материальную ответственность, то работодатель – полную. Виды ответственности работодателя предусмотрены ст. ст. 234 – 237 ТК РФ, а работника ст. ст. 238 – 250 ТК РФ.

**12.5.** На работодателя распространяются следующие виды материальной ответственности:

**12.5.1.** В результате незаконного лишения работника возможности трудиться (вынужденный простой) (ст.234 ТК РФ);

**12.5.2.** За ущерб, причиненный имуществу работника, в результате исполнения им трудовых обязанностей;

**12.5.3.** За задержку выплаты заработной платы (ст.236 ТК РФ).

**12.6.** Материальная ответственность работника за:

**12.6.1.** Ущерб причиненный МАДОУ возникает вследствие уменьшения наличного имущества МАДОУ или ухудшения его состояния;

**12.6.2.** Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

**12.7.** Заведующий МАДОУ № № 49 «Радуга» имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб работником, полностью или частично отказаться от взыскания ущерба с виновного работника (ч.1 ст. 240 ТК РФ).

**12.8.** В случае недостачи ценностей, умышленного причинения ущерба или причинения ущерба в состоянии алкогольного опьянения материальная ответственность назначается в полном размере. Взыскание с работника финансовых средств для полного погашения ущерба не может быть выше среднего месячного заработка (ст. 243 ТК РФ).

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба.

**12.9.** Договор о полной и ограниченной материальной ответственности заключается письменно с заведующим МАДОУ и работником.

**12.10.** В случае, когда договор о материальной ответственности заключен с несовершеннолетним, то он не влечет правовых последствий и материальная ответственность работника остается ограниченной.

**12.11.** Договор о материальной ответственности может быть заключен только с тем работником, который непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности.

**12.12.** Договор о материальной ответственности может быть заключен только с тем работником, должность которого предусмотрена Перечнем материальных ответственных должностей по МАДОУ № 49 «Радуга» (ст. ст. 242; 244 ТК РФ).

**12.13.** Договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждается заведующим МАДОУ № 49 «Радуга» (п.5 ст. 244 ТК РФ).

**12.14.** Определение размера ущерба, причиненного МАДОУ № 49 «Радуга» исчисляется исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Настоящими «Правилами», также устанавливается особый порядок определения размера подлежащего размеру ущерба, причиненного МАДОУ № 49 «Радуга» вследствие хищения, умышленной порчи, недостачи или утраты отдельных видов имущества, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного работником ущерба превышает его номинальный размер (ст. 246 ТК РФ).

**12.15.** До принятия решения о возмещении ущерба администрация № 49 «Радуга» создает комиссию и проводит проверку для установления размера причиненного ущерба и причин ее возникновения.

С работника причинившего МАДОУ № 49 «Радуга» берется письменное объяснение в обязательном порядке.

Факт причинения ущерба и его размер должны быть подтверждены документами (актами инвентаризации, акт порчи продукции или товара, дефектные ведомости). Отсутствие документов, подтверждающих причины возникновения ущерба и его размеры не дают права № 49 «Радуга» возложить материальную ответственность на работника (п. 3 ст. 247 ТК РФ).

**12.16.** Взыскания с виновного работника суммы причиненного ущерба производится по приказу заведующего МАДОУ № 49 «Радуга»

**12.16.1.** По приказу заведующего МАДОУ № 49 «Радуга» может быть взыскана сумма, не превышающая месячного среднего заработка работника (ст. 248 ТК РФ);

**12.16.2.** Приказ, о возмещении ущерба может быть издан не позднее одного месяца со дня окончательного установления комиссией размера причиненного работником ущерба;

**12.16.3.** Если месячный срок истек, или работник, не согласен добровольно возместить материальный ущерб, а также если сумма, причиненного ущерба подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется только в судебном порядке;

**12.16.4.** Работник, виновный в причинении ущерба, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон допускается возмещение

ущерба с рассрочкой платежа по письменному обязательству работника с указанием конкретных сроков полного расчета;

**12.16.5.** В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, погашение задолженностей взыскивается в судебном порядке;

**12.16.6.** С согласия бухгалтерии заведующего МАДОУ № 49 «Радуга» работник может передать для возмещения причиненного им ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество;

**12.16.7.** Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности;

**12.16.8.** Размер ежемесячного возмещения ущерба определяется приказом директора заведующего МАДОУ № 49 «Радуга», который не может быть более 20% ежемесячного среднего заработка работника. Данный процент ежемесячного возмещения устанавливается при неумышленном причинении ущерба;

**12.16.9.** В случае доказательства умышленности при причинении ущерба, администрация МАДОУ № 49 «Радуга» имеет право устанавливать 50% размер удержания от среднемесячной заработной платы.

**12.17.** Работник обязан возместить траты понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств заведующего МАДОУ № 49 «Радуга», в случае увольнения без уважительной причины до истечения срока, обусловленного трудовым договором об обучении работника за счет средств заведующего МАДОУ № 49 «Радуга» (п. 1 – 4 ст. 249 ТК РФ).

**12.18.** Размер возмещения ущерба может быть уменьшен, если он причинен случайно, а также с учетом материального положения работника (п. 1–5 ст. 250 ТК РФ).

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

**13.1.** Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим с учетом мнения выборного профсоюзного органа МАДОУ.

**13.2.** С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступивший на работу в МАДОУ № 49 «Радуга» работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в детском саду.