

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 49 (МБДОУ № 49)**

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБДОУ № 49

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 49

Протокол от 16.03.2026 № 2

М.И. Горшкова

Приказ от 16.03.2026 № 72 ОД

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 49**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 49 (далее - МБДОУ) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями, Уставом МБДОУ, иными локальными актами и нормативными документами.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ – это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБДОУ.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с представительным органом работников МБДОУ.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны с целью:

- рационального использования рабочего времени;
- укрепления дисциплины труда;
- правильной организации работы;
- безопасных условий труда;
- повышения производительности труда и качества обучения, ухода и присмотра за обучающимися в МБДОУ.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка определяют условия труда работников МБДОУ № 49 и являются обязательными для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

1.6. Условия труда, не урегулированные Уставом МБДОУ, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, настоящими правилами, определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.7. Работодателем в МБДОУ является заведующий. Руководящими работниками МБДОУ являются: заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, старший воспитатель, ведущий специалист по охране здоровья.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Заведующий МБДОУ № 49 назначается учредителем.

2.2. Все категории работников МБДОУ принимаются и увольняются заведующим в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2.3. На работу в МБДОУ принимается лицо:

- не лишённое права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда (ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации);
- не имеющее (не имевшее) судимости, не подвергавшееся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья,

свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности (ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации);

- не имеющее неснятой или непогашенной судимости за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные выше (ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации);

- не признанное недееспособным в установленном федеральным законом порядке (ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации);

- не имеющее заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации);

- не признанное иностранным агентом в установленном законом порядке.

2.4. Лица, поступающие на работу в МБДОУ, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности.

2.5. Работник и работодатель вступают в трудовые отношения на основании трудового договора, заключённого сторонами в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работодателем работника к работе.

2.7. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого договора и объявленным работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

— трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;

— документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;

— документы воинского учёта - 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.

2.9. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:

— документы, указанные в п. 2.8. Правил;

— разрешение на работу или патент;

— разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство;

— полис или договор добровольного медицинского страхования.

2.10. Если работник представил неполный пакет документов, недостающий документ он обязан представить в течение трёх рабочих дней после начала работы (кроме документа, удостоверяющего личность – в случае его отсутствия работнику будет отказано в приёме). Если работник документы так и не представит, работодатель будет рассматривать такое поведение как дисциплинарный проступок (письмо Роструда от 09.12.2021 № ПГ/37187-6-1).

2.11. При приёме работника на работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с Уставом детского сада и коллективным договором;

- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, порядку организации охраны жизни и здоровья детей, противопожарной безопасности и по гражданской обороне. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.12. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

2.13. Трудовые книжки хранятся у работодателя наравне с ценными документами.

В соответствии с трудовым договором о приёме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки.

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

Если работник отказался от ведения трудовой книжки, образовательная организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Социальный Фонд РФ, в соответствии с порядком, определённым законодательством РФ.

2.14. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытания при приёме на работу устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- д) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- е) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.15. Перемещение работника на другое рабочее место у одного и того же работодателя не требует согласия работника, если это не влечёт за собой изменений условий трудового договора.

2.16. Перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.17. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

2.18. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением осуществляется на основании Трудового Кодекса РФ.

2.19. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ.

2.21. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление (кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ).

2.22. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя с объявлением его работнику под подпись.

2.24. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трёх рабочих дней. Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

2.25. Днём 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 РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.26. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчёт в соответствии со статьёй 140 Трудового кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основаниях и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона.

2.27. Изменение условий трудового договора возможно только на условиях, предусмотренных в главе 12 Трудового Кодекса РФ.

3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ВЫДАЧИ СВЕДЕНИЙ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. МБДОУ в электронном виде ведёт и предоставляет в территориальный орган Социального фонда России (СФР) по месту учёта сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приёма на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Работники, которые отвечают за ведение и предоставление в территориальный орган Социального фонда России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом МБДОУ. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчётный месяц передаются в территориальный орган Социального фонда России не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.3.1. Сведения о приёме или увольнении работников, а также о приостановлении или возобновлении трудового договора передаются в территориальный орган Социального фонда России не позднее рабочего дня, следующего за днём издания приказа о приёме, увольнении работника, либо приказа о приостановлении или возобновлении трудового договора.

3.4. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

— на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

— в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае её наличия у работодателя).

3.5. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы - не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

3.6. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (заведующий МБДОУ);
- просьба о направлении сведений о трудовой деятельности у работодателя (в бумажном виде или в форме электронного документа);
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

3.7. В день прекращения трудового договора работнику выдаётся трудовая книжка (в случае её ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020.

3.8. Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить её по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.9. Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нём способом. Срок выдачи – не позднее трёх рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

3.10. Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

4.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4.1.4. 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 несёт ответственность за сохранность

этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

4.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.6. Принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов:

— на использование в личных целях техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

— использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, рукоделия, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

— курение в помещениях и на территории МБДОУ;

— употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

4.1.7. Устанавливать график работы сотрудников в зависимости от производственных условий в рамках режима работы МБДОУ.

4.1.8. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

4.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда:

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

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о 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 счёт 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 Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- 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 правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- 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 учёт в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации в порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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 федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ в порядке, установленном статьёй 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

4.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.2.6. Своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 5 и 20 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами.

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

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

4.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

4.2.9. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.2.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.2.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей, о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

4.2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБДОУ в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

4.2.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.2.15. Возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.16. При приёме на работу:

- ознакомить работника с полученной работой, условиями и оплатой труда;
- ознакомить под подпись с инструкциями по охране труда, производственной санитарии и гигиене, по охране жизни и здоровья детей, по пожарной и антитеррористической безопасности с оформлением в журналах установленного образца;
- ознакомить под подпись с приказом о приёме на работу и должностной инструкцией;
- принять на хранение трудовую книжку;
- при изменении условий трудового договора соблюдать требования ст.72-75 Трудового Кодекса РФ.

4.2.17. При увольнении выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника произвести с ним окончательный расчёт.

4.2.18. Вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, соблюдая требования к форме, порядку ведения и хранения, установленные Правительством РФ.

4.2.19. Закреплять за каждым работником определённое рабочее место, создавать необходимые условия для работы персонала.

4.2.20. Вести точный учёт как сверхурочных работ, так и времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2.21. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

4.2.22. Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечёт за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья;

- отказавшихся использовать средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты (ч. 2 ст. 76 ТК);

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации; в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.23. Обеспечивать работникам:

- своевременное прохождение медосмотров;
- возможность повышать свою квалификацию и образовательный уровень, своевременно проходить аттестацию.

4.2.24. Создавать условия для творческого роста, для широкого распространения и внедрения опыта работы лучших сотрудников, оказывать помощь начинающим работникам.

4.2.25. Предоставлять своевременно отпуска всем работникам в соответствии с графиком отпусков.

4.2.26. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.3. Работодатель вправе с письменного согласия работника поручить ему работу по наставничеству – оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте.

Содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству устанавливаются в трудовом договоре работника и (или) дополнительном соглашении к нему.

Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, а работодатель – досрочно отменить поручение о наставничестве. При этом сторона, которая инициирует отказ от наставничества, обязана предупредить об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник имеет право на:

5.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

5.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором.

5.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

5.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

- 5.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 5.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 5.9. Участие в управлении МБДОУ в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.
- 5.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
- 5.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами.
- 5.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 5.13. Возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 5.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 5.15. Защиту персональных данных.
- 5.16. Уважение и вежливое обращение со стороны администрации, обучающихся и родителей (законных представителей).
- 5.17. Моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.
- 5.18. Проходить не реже, чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 5.19. Труд, отвечающий требованиям безопасности, гигиены и охраны труда (в соответствии с гл.36 ст.219-225 ТК РФ).

Работник обязан:

- 5.20. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- 5.21. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 5.22. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 5.23. Своевременно приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего дня и перерывов для отдыха, не заниматься в рабочее время посторонними делами и разговорами, отвлекая от работы других работников, использовать всё рабочее время для производительности труда, быть всегда внимательным к детям, вежливым к родителям воспитанников и членам коллектива.
- 5.24. Выполнять установленные нормы труда.
- 5.25. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.
- 5.26. Экономно расходовать материалы и энергоресурсы, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу МБДОУ, энергоресурсам.

5.27. Содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

При наличии доступа к электронной почте проверять её с периодичностью 2 часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закреплённого за работником.

5.28. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

5.29. Соблюдать требования охраны труда и обеспечения безопасности труда.

5.30. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.31. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, охраны жизни и здоровья детей.

5.32. Строго соблюдать требования вышеназванных инструкций и правил.

5.33. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.34. Принимать все возможные меры к ликвидации ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей и имуществу работодателя.

5.35. Оказывать первую помощь пострадавшему при возникновении несчастного случая или травматизма.

5.36. Действовать согласно приказу и инструкции при угрозе или возникновении пожара или другой чрезвычайной ситуации.

5.37. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование по направлению работодателя, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, вакцинацию (в соответствии с требованиями национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям), иметь личную медицинскую книжку с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесённых инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе.

5.38. Работник обязан один раз подать работодателю «Сведения о застрахованном лице» (приложение № 2 приказа ФСС от 04.02.2021 № 26) для расчёта и перечисления пособия на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.39. Работник обязан сообщать об изменениях в сведениях для назначения и выплаты пособия, смене Ф. И. О., банковских реквизитов и др. в течение пяти рабочих дней с того момента, как ему стало известно об этих изменениях.

5.40. Отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья обучающихся, защищать их от всех форм физического и психического насилия.

5.41. Строго соблюдать исполнительскую дисциплину: своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя.

5.42. Вести себя вежливо и не допускать:

— грубого поведения;

— любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

— угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.43. Соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей.

5.44. Соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях и на территории МБДОУ.

5.45. Соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

5.46. Проходить не реже, чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.47. Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведения, полученные в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или работникам МБДОУ.

6. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

6.1. Начало работы МБДОУ № 49 – 6.00., окончание – 18.00.

6.2. В МБДОУ № 49 установлена 5-ти дневная рабочая неделя. Выходные – суббота, воскресенье.

6.3. Каждый работник МБДОУ № 49 работает по графику, установленному работодателем в соответствии с кругом обязанностей и производственной необходимостью.

6.4. Норма продолжительности рабочего времени на 1,0 ставку ежедневно по одной смене в сутки составляет:

Заведующий МБДОУ	8 часов
Заместитель заведующего по АХР	8 часов
Старший воспитатель	7 часов 12 минут
Ведущий специалист по охране здоровья	8 часов
Воспитатель группы общеразвивающего направления	7 часов 12 минут
Воспитатель группы компенсирующего направления	5 часов
Педагог-психолог	7 часов 12 минут
Инструктор по физической культуре	6 часов
Музыкальный руководитель	4 часа 48 минут
Учитель-логопед	4 часа
Специалист по кадрам	8 часов
Специалист по охране труда	8 часов
Шеф-повар	8 часов
Повар	8 часов

Младший воспитатель	8 часов
Делопроизводитель	8 часов
Заведующий складом	8 часов
Кастелянша	8 часов
Подсобный рабочий	8 часов
Машинист по стирке белья	8 часов
Уборщик служебных помещений	8 часов
Дворник	8 часов

6.5. По соглашению сторон работникам может быть установлен режим гибкого рабочего времени, когда стороны определяют время начала, окончания и общую продолжительность рабочего дня в соответствии со ст. 102 Трудового Кодекса РФ. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учётного периода (неделя).

6.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Сокращение продолжительности работы накануне праздничных дней не предусматривается для лиц, работающих на условиях сокращённого рабочего времени.

6.7. График работы сотрудников утверждается руководителем МБДОУ № 49 и согласовывается с профсоюзным комитетом МБДОУ.

6.8. При возникновении производственной необходимости рабочий день может быть разделён на части в соответствии со ст.105 Трудового Кодекса РФ.

6.9. Работодатель обеспечивает учёт рабочего времени, регистрацию прихода на работу и ухода всех работников.

Ведение и хранение табеля учёта рабочего времени возлагается на ответственное лицо, которое назначается работодателем.

6.10. Сокращённая продолжительность или неполное рабочее время предоставляется работнику в соответствии со ст. 92-96 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.11. Рабочий день педагогических работников может быть увеличен в случаях:

- проведения педсоветов, родительских собраний;
- замены отсутствующего по какой-либо причине сменного воспитателя.

Работнику запрещается оставлять свою работу до прихода сменяющего. В случае неявки последнего работник должен сообщить об этом работодателю, который примет необходимые меры к его замене.

6.12. В случае, если работник не может прийти на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом работодателя в первый день неявки, а при выходе на работу предоставить оправдательный документ.

6.13. Время отдыха устанавливается по соглашению сторон и отражается в графике работы.

6.14. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

6.15. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска (ст.107 ТК РФ).

6.16. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приёмом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.17. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для шеф-повара и поваров, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Этим работникам МБДОУ обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно (ст.108 ТК РФ).

6.18. Для остальных работников устанавливается перерыв для приёма пищи и отдыха длительностью 30 или 60 минут - по согласованию сторон. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника и закреплена в трудовом договоре.

6.19. На основании статьи 109 Трудового Кодекса РФ работникам, работающим в холодное время на открытом воздухе (дворникам) в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

6.20. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.21. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.22. В соответствии с графиком отпусков всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением зарплаты длительностью:

Количество дней	Должность
28 календарных дней	Заместитель заведующего по АХР, заведующий складом, ведущий специалист по охране здоровья, шеф-повар, повар, младший воспитатель, специалист по кадрам, специалист по охране труда, делопроизводитель, кастелянша, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, дворник.
Дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда – 7 календарных дней	Шеф-повар, повар за 12 месяцев работы.
42 календарных дня	Заведующий, старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, воспитатель группы общеразвивающего направления.
56 календарных дней	воспитатель группы компенсирующего направления, учитель-логопед, специалисты,

	<p>работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог).</p>
--	--

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

6.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБДОУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.24. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до 18 лет, пока младшему ребёнку не исполнится 14 лет;
- несовершеннолетним работникам;
- родителям, приёмным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, которые награждены знаками «Почётный донор России» и «Почётный донор СССР»;
- беременным перед или после отпуска по беременности и родами (или) по окончании отпуска по уходу за ребёнком;
- супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;
- супругу военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;
- участникам Великой Отечественной войны, инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе получившим инвалидность;
- героям Советского Союза, героям России, полным кавалерам ордена Славы;
- героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;
- работникам, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации её последствий, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации катастрофы;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.25. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в МБДОУ № 49.

6.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.27. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

6.28. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.30. По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.31. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

6.32. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.33. 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 между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов

уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – до 35 календарных дней в году.

Если предоставление отпуска обязательно согласно статье 128 ТК РФ, работник имеет право пользоваться отпуском без сохранения заработной платы ежегодно, при этом год следует считать с 1 января по 31 декабря;

- в других случаях, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.34. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяются приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 № 236.

6.35. Другие вопросы организации режима рабочего времени и времени отдыха определяются в разделах 4, 5 Трудового Кодекса РФ.

7. ПОРЯДОК ВРЕМЕННОГО ОБМЕНА ЭЛЕКТРОННЫМИ ДОКУМЕНТАМИ

7.1. Работники и работодатель вправе обмениваться документами, в том числе документами, связанными с работой, в электронной форме, независимо от введения электронного документооборота и участия в нём, в исключительных случаях.

7.2. Исключительными случаями, указанными в пункте 7.1 Правил, считаются катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.3. Обмен документами может производиться в форме электронного документа или электронного образа документа – документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путём сканирования или фотографирования с сохранением его реквизитов, – с последующим представлением соответствующих документов на бумажном носителе.

8. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

8.1. Запрещается в рабочее время:

- созывать собрания и всякого рода совещания, не связанные с производственной деятельностью, без согласования с администрацией МБДОУ;
- заниматься индивидуальной трудовой деятельностью;
- приносить на работу наркотические средства, алкогольные напитки; отвлекать работников от их непосредственной работы, снимать с работы для выполнения их общественных обязанностей;
- изменять по своему усмотрению график сменности или заменять одного сотрудника другим без разрешения работодателя;
- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- присутствовать посторонним лицам в помещениях МБДОУ без разрешения заведующего учреждением, заместителя заведующего;
- уход в рабочее время по уважительным причинам без разрешения работодателя (заведующего или лица его заменяющего). В этом случае работники обязаны предупредить работодателя в письменном виде;
- делать замечания работникам в присутствии детей и отвлекать воспитателя во время занятий;
- находиться в групповых помещениях, залах в верхней одежде, уличной обуви, головных уборах;
- курить и распивать спиртные напитки в помещениях и на территории МБДОУ;
- вести по служебному или личному телефону длительные личные разговоры, играть в компьютерные игры, находиться в соцсетях во время исполнения должностных обязанностей, читать книги или газеты, заниматься рукоделием;
- находиться в алкогольном, наркотическом или ином токсическом опьянении в помещении и на территории МБДОУ.

8.2. Педагогам запрещается:

- оставлять детей без присмотра;
- использовать в личных целях технику, оборудование, документацию и иные средства, в том числе сеть интернет, предоставленные работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;
- использовать рабочее время для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, рукоделия, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;
- отдавать детей посторонним лицам, родителям в нетрезвом состоянии, а также отпускать детей одних или с лицами, не достигшими 18-летнего возраста по просьбе родителей;
- оставлять работу до прихода сменяющего. В случае неявки сменяющего воспитателя необходимо сообщить об этом заведующему или специалисту по кадрам;
- принимать детей без справки после болезни, отпуска или пропусков без уважительной причины более 2 дней отсутствия в МБДОУ;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников для принятия политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе

посредством сообщения воспитанникам недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения детей к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

9. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

9.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности,
- награждение почётной грамотой,
- присвоение почётного звания.

9.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным и отраслевым наградам.

9.3. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

9.4. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются на основании решения комиссии в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ № 49.

10. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1. Нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечёт за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

10.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

10.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МБДОУ № 49 или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии. Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены).

10.4. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника МБДОУ по инициативе администрации МБДОУ № 49 до истечения срока действия трудового договора являются:

1) повторное в течение года грубое нарушение Устава МБДОУ № 49, правил внутреннего трудового распорядка, систематическое (более 3-х раз) неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

10.5. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются руководителем, наделённым правом приёма и увольнения данного работника.

10.6. До применения дисциплинарного взыскания работник предоставляет письменное объяснение. Если до истечения двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только при поступлении на него жалобы, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику для ознакомления.

10.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

10.9. Взыскание объявляется приказом по МБДОУ № 49. Приказ должен содержать указание за конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня издания. В случае отказа работника подписать приказ, составляется соответствующий акт.

10.10. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение 3-х месяцев после наложения взыскания.

10.11. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

10.11. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников образовательной организации имеет право снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения (досрочно).

10.11.1. Для досрочного снятия дисциплинарного взыскания работник вправе подать руководителю образовательной организации заявление в свободной форме и указать в нём Ф.И.О. и должность, просьбу снять взыскание, сведения о дисциплинарном взыскании (вид и реквизиты приказа о применении взыскания), поставить подпись и дату составления заявления.

10.11.2. Для досрочного снятия дисциплинарного взыскания непосредственный руководитель работника или представительный орган работников вправе подать руководителю образовательной организации ходатайство в произвольной форме и указать в нём:

- сведения об инициаторе снятия взыскания, от которого поступило ходатайство (например, Ф.И.О. и должность непосредственного руководителя работника);
- просьбу о снятии дисциплинарного взыскания с указанием Ф.И.О. и должности работника, вида взыскания и реквизитов приказа о его применении;
- причины снятия взыскания досрочно;
- дату составления ходатайства и подпись лица, от которого оно поступило.

К ходатайству могут быть приложены документы (при наличии), подтверждающие причины досрочного снятия дисциплинарного взыскания с работника.

10.11.3. При положительном решении о досрочном снятии дисциплинарного взыскания с работника руководитель образовательной организации издаёт об этом приказ. Дисциплинарное взыскание считается снятым с даты издания приказа, если в нём не указано иное.

10.11.4. С даты снятия дисциплинарного взыскания работник имеет право на получение премий и иных выплат, связанных с наличием (отсутствием) дисциплинарных взысканий.

10.12. Дисциплинарные взыскания к руководителю МБДОУ № 49 применяются учредителем.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

11.1. Лица, виновные в нарушении правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, инструкций по охране труда, технике безопасности, инструкций по организации охраны жизни и здоровья детей, санитарных норм и правил, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с Федеральными законами.

11.2. Работники МБДОУ несут ответственность, вплоть до уголовной, за жизнь и здоровье вверенных им обучающихся и их имущества.

11.3. За принесённый имуществу работодателя ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами (ст.241 Трудового Кодекса РФ).

11.4. Материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба возлагается на работника в случаях, предусмотренных ст.238-250 Трудового Кодекса РФ.

11.5. Работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем на оплату первичного медицинского осмотра работника в случае его увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором.

11.6. Работодатель несёт ответственность перед работником за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника, за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст.90,142 Трудового Кодекса РФ).

11.7. Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться в соответствии со ст. 234 Трудового Кодекса РФ.

11.8. Работодатель несёт материальную ответственность за ущерб, причинённый имуществу работника (ст.235 Трудового Кодекса РФ), за задержку заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст.236 Трудового Кодекса РФ), за моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействием (ст.237 ТК РФ).

12. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

12.1. Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Обработка персональных

данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

12.2. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

12.2.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

12.2.2. При определении объёма и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.2.3. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

12.2.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьёй 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

12.2.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

12.2.6. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональные данные работника, полученные исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

12.2.7. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счёт его средств в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.2.8. Работники и их представители должны быть ознакомлены под подпись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работника, а также об их правах и обязанностях в этой области.

12.2.9. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

12.2.10. Работодатель, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

12.3. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудового Кодекса РФ и иных федеральных законов.

12.4. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и или иными федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах образовательной организации в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

12.5. В целях обеспечения персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своём несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведённых в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

12.6. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

13. УЧЁТ И РАССЛЕДОВАНИЕ МИКРОТРАВМ

13.1. Работодатель в соответствии с требованиями ст. 214 ТК РФ обеспечивает безопасные условия труда работникам, принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций на производстве, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи.

13.2. Работодатель в целях выполнения требований ст. 214 ТК:

— устанавливает в МБДОУ порядок расследования и регистрации микротравм применительно к местным условиям, особенностям организационной структуры, специфики и характера производства;

— регистрирует происшедшие микротравмы в журнале регистрации учёта микротравм;

— обеспечивает в организации наличие бланков справки о расследовании микротравмы для своевременного оформления результатов расследования;

— даёт оценку своевременности, качеству расследования, оформления и учёта микротравм на производстве (при их наличии);

— обеспечивает контроль оформления и учёта микротравм на производстве;

— обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий труда (устранению причин микротравм).

13.3. Работник в соответствии с требованиями ст. 215 ТК обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, о получении микротравмы в процессе работы.

13.4. Руководитель структурного подразделения (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, старший воспитатель) при любом повреждении (ухудшении) здоровья работника незамедлительно на месте происшествия:

— оказывает первую помощь пострадавшему или доставляет его (при необходимости) в любое медицинское учреждение (медпункт), где ему должна быть оказана квалифицированная помощь;

— обеспечивает обязательное сопровождение работника, получившего микротравму, в медицинское учреждение: при падении с высоты, воздействии электрического тока, при отравлении организма и при укусе животных;

— принимает в зависимости от обстоятельств микротравмы меры по предотвращению аварийных ситуаций, воздействию опасных или вредных производственных факторов (вывести других работников с места происшествия; информировать работников и других лиц о возможной опасности; оградить место происшествия; вызвать соответствующие аварийные службы и др.);

— обеспечивает фиксацию места происшествия путём фотографирования, оформления схем;

— информирует работодателя о происшедшем событии, известных обстоятельствах, характере повреждения здоровья работника и принятых мерах по оказанию ему первой

помощи (либо отказе работника от оказания ему квалифицированной медицинской помощи).

13.5. Руководитель структурного подразделения (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, старший воспитатель) после получения информации от пострадавшего, медицинского работника о происшедшей микротравме в течение суток проводит расследование с определением круга лиц, участвующих в нём.

13.6. В расследовании микротравм принимают участие специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом работодателя, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда.

13.7. Руководитель структурного подразделения (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, старший воспитатель) и лица, участвующие в расследовании микротравмы, проводят осмотр места происшествия, опрос пострадавшего, а также свидетелей происшедшего (при наличии).

13.8. Руководитель структурного подразделения (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, старший воспитатель) по результатам расследования в течение суток оформляет справку о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, в одном экземпляре. Справка подписывается всеми участниками расследования и пострадавшим и направляется специалисту по охране труда.

При этом в справке расследования указывают:

- сведения о работнике, получившем микротравму;
- время происшествия (время обращения работника за оказанием медицинской помощи или факт отказа работника от медицинской помощи);
- краткие обстоятельства повреждения здоровья;
- основные причины возникновения микротравмы (основной причиной является нарушение, которое непосредственно повлекло повреждение здоровья работника. Установление основной причины необходимо для последующего анализа опасностей и их предупреждения);
- перечень мероприятий по устранению причин происшедшего.

13.9. Если в ходе расследования микротравмы будет установлено нарушение, допущенное непосредственным исполнителем, выраженное в сознательном невыполнении требований охраны труда, руководитель подразделения должен дать соответствующую оценку фактам нарушения и принять конкретные меры реагирования (направление работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, подготовка докладной записки руководству и др.).

13.10. Руководители структурных подразделений (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, старший воспитатель) производят учёт произошедших микротравм с регистрацией их в журнале учёта микротравм.

13.11. Действия работников в случае возникновения микротравмы, порядок их расследования, учёта и анализа определяются Положением об учёте и расследовании микротравм (микроповреждений) работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 49.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. В целях самозащиты трудовых прав, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

14.2. Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального и нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Правила рассмотрения индивидуальных трудовых споров определены статьями 383-397 Трудового Кодекса РФ.

14.3. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 Трудового Кодекса РФ своего решения.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Процедура коллективного трудового спора регулируется в соответствии со статьями 398-418 Трудового Кодекса РФ.

14.4. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса и иных нормативно-правовых актов РФ.