

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза  
Удовидченко С.А.  
«06» февраля 2018г.  
протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МДОУ  
детский сад  
«Жемчужинка»  
Л.Н. Слободяникова



## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

### 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту «Правила») регламентируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в МДОУ детский сад №54 «Жемчужинка» (далее по тексту «Учреждение») между работниками и работодателем в лице заведующей Слободяниковой Лилии Николаевны.

Правила составлены на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ (далее по тексту «ТК РФ»), введенного в действие законом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федерального закона от 29.12.2012г. №273 – ФЗ (ред. от 31.12.2014г.) «Об образовании в Российской Федерации» (29 декабря 2012г.), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Правила обеспечивают:

право каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; равенство прав и возможностей работников:

- своевременную и в полном размере выплату заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральными законами и Коллективным договором между администрацией и работниками учреждения (далее по тексту «Коллективный договор»);

равенство возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, переподготовку и повышение квалификации;

право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

право на обязательное социальное страхование работников;

обязанность Работодателя по возмещению вреда, причиненного работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право Работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения; право работников требовать от Работодателя соблюдения обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

В Учреждении в соответствии со статьями 3 и 4 ТК РФ запрещена дискриминация в сфере труда и принудительный труд.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в Учреждении путем заключения, изменения, дополнения работниками и Работодателем трудовых договоров, а также Коллективного договора.

### II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

• Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

В соответствии с трудовым договором, а также Коллективным договором Работодатель (Директор) обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными трудовыми актами Учреждения, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка.

- Трудовой договор заключается в письменной форме.

- Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор)

- Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

В случае если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

- Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний для рабочих в случае занятия должностей, которые требуют специальных знаний или специальной подготовки;

при приеме на работу требуется предварительный медицинский осмотр в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения;

справка судебного характера (в порядке и по форме, устанавливаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел) – при поступлении на работу, к которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

- Прием на работу оформляется приказом Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора.

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с действующими в Учреждении Правилами, Коллективным договором, иными нормативными актами и должностными инструкциями, действующими в Учреждении, имеющими отношение к трудовым функциям работника.

- Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в следующих случаях:

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата не начисляется работнику.

В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой с соблюдением положений статьи 157 ТК РФ.

- Основаниями для прекращения трудового договора является:

соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

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

- расторжение договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

расторжение договора по инициативе Работодателя (ст. 81 и ст.71 ТК РФ Кодекса);  
перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);  
отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);  
отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья на основании медицинского заключения (часть вторая ст. 73 ТК РФ);  
обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);  
нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;  
предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами Учреждения, и безопасности труда;  
своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;  
отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;  
полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;  
профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;  
объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;  
участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;  
защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами действиями;  
возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;  
соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;  
соблюдать трудовую дисциплину;  
выполнять установленные нормы труда;  
соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;  
бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;  
немедленно сообщать Учреждению либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

Работники учреждения имеют право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, предусмотренном законом;
- на предоставление ему работы предусмотренной трудовым договором;
- на производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и

соблюдение требований гигиены труда;

- на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

- на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу;

- на обеспечение производственных отношений, исключающих оскорбление личного достоинства граждан;

- на объединение в профессиональные союзы, представляющие интересы работников (во вне рабочее время);

- присвоение квалификационного разряда по результатам квалификационной аттестации на соответствие уровня профессиональной подготовки.

3.2 Педагогические работники проходят раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических кадров.

3.3 Работники учреждения имеют право совмещать работу по профессиям и должностям согласно Перечню профессий и должностей работников учреждений системы Министерства просвещения, расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ. Разрешение на совмещение профессий даёт администрация по согласованию с профсоюзным комитетом ДООУ

3.4 Медицинское обслуживание детей в МДОУ обеспечивает ГБУЗ Новоалександровская РБ . . Обязанности медицинских работников определены соответствующими инструкциями и положениями.

3.5 Круг обязанностей специалистов, педагогических работников, вспомогательного персонала определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационным справочником должностей педагогических работников, должностными инструкциями и положениями, утверждёнными в установленном порядке.

#### **IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;

- закключать Трудовой договор между администрацией Учреждения и работниками;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасные условия труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами,

- выплачивать работникам заработную плату в полном размере и в сроки, установленные настоящими Правилами;

- вести коллективные переговоры;

- своевременно выполнять предписания государственных и иных контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в

предусмотренных федеральными законами формам;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, предусмотренных федеральными законами;

исполнять иные обязательства, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и трудовыми договорами.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю за ставку, если это не предусмотрено иными федеральными законами. Для специалистов предусмотрена 36-часовая рабочая неделя, с учетом работы в режиме гибкого рабочего времени.

2. Для вспомогательного персонала Учреждения установлена работа в режиме 40 часовой рабочей недели с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Время начала, окончания работы и перерыв для отдыха устанавливаются:

для вспомогательного персонала Учреждения

начало работы – 8.00 (по графику)

перерыв на обед- с 12.00 до 13.00;

окончание работы- 17.00 (по графику).

для помощников воспитателей вспомогательного персонала Учреждения,

работающих с дополнительной нагрузкой 0,1 ставка

начало работы – 8.00

перерыв на обед- с 14.00 до 15.00;

окончание работы- 18.00

- для поваров, дворников предусмотрен гибкий режим пребывания на рабочем месте.

для воспитателей согласно графика сменности, утверждаемого приказом руководителя Учреждения ежемесячно:

Для работников, занимающих должности: заведующий, заместителя заведующего, заведующего хозяйством установлен график с ненормированным рабочим днем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на 1 час.

4. Ночное время с 22.00 до 6.00.

К работе в ночное время не допускаются отдельные категории граждан, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, иными федеральными законами.

5. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает заведующий ДООУ до ухода работников в отпуск.

## **VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

• Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

• Виды отдыха:

перерыв в течение рабочего дня,

выходные дни,

нерабочие праздничные дни,

отпуска.

3. Перерыв для отдыха и питания составляет:

1 час - с 14.00 до 15.00 для помощников воспитателей;

1 час – с 12.00 до 13.00 для машиниста по стирке белья и кастелянши

по 1 часу в промежутке с 12.00 до 14.00 для дворников, поваров;

4. В Учреждении установлено 2 выходных дня в неделю - суббота, воскресенье.

Для специалистов, истопников и сторожей, согласно гибкого графика работы.

5. Нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января- Новый год;
- 7 января- Рождество Христово;
- 23 февраля- День защитников Отечества;
- 8 марта- Международный женский день;
- 1 мая- Праздник Весны и Труда;
- 9 мая- День Победы;
- 12 июня- День России;
- 4 ноября- День народного единства;
6. Отпуска

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

Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время, за исключением ограничений, накладываемых на определенную категорию работников в соответствии федеральными законами.

В Учреждении составляется и утверждается график отпусков. График обязателен как для Работодателя, так и для работников.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользуемая часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год или выплачена компенсация за неиспользованные дни.

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.

## **VII. ОПЛАТА ТРУДА**

1. Заработная плата- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности и напряженности, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Работодатель производит оплату труда работников по утвержденному штатному расписанию и тарификации.

3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях РФ.

4. Заработная плата состоит из трех частей:

постоянной части (должностной оклад), которая устанавливается в соответствии со штатным расписанием;

компенсационных выплат

- стимулирующих выплат, которые устанавливаются в соответствии с Положением по оплате труда работников МДОУ д/с №54 «Жемчужинка»;

5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (за первую половину месяца 10 числа, за вторую половину месяца 25 числа).

6. Удержания из заработной платы работников могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания не проводятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, подпунктах «а» пункта 3 и пункта 4 статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6, 7 статьи 83 ТК РФ.

7. В случае если Работодатель допустит задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, он несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

## **VIII. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.**

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за др. достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии, в соответствии с Положением о премировании;
- в) награждение Почётной грамотой.

8.2. За особые трудовые заслуги работники учреждения предоставляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почётного звания РФ и др. почётные звания, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными для работников образования законодательством РФ.

8.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

8.4. При применении общественного, морального и материального поощрения, для представления работников к государственным наградам и почётным званиям учитывается мнения трудового коллектива.

## **IX. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со статьями 173, 174, 175, 176, 177 ТК РФ
- Гарантии и компенсации работникам, связанным с расторжением трудового договора, предоставляются в соответствии со статьями 178, 179, 180, 181 ТК РФ.
- При временной нетрудоспособности работника Работодатель выплачивает ему пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом

## **X. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК**

• Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определяемого в соответствии с ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения

• Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

• Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих свои обязанности.

• За совершение дисциплинарного проступка Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а замечание
- б выговор
- в увольнение по соответствующим основаниям

5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания.

7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## **XI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА**

• Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

## **ХII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА**

1. Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законами РФ;

получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обучение безопасным методам и приемам труда;

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда;

обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, к Учреждению;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

• Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при нахождении их на рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;

приобретение и выдачу за счет бюджетных средств спецодежды, инвентаря;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказания первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

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

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах при наличии финансовых средств;

проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда;

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

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также оказание первой медицинской помощи;

расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве;

беспрепятственный допуск в Учреждение должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев на производстве;

выполнение предписаний должностных лиц контролирующих органов в установленные сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

• Все работники Учреждения, в том числе его руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.



### **XIII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Стороны трудового договора, причинившие ущерб другой стороне, возмещают этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами. Расторжение трудового договора не влечет за собой освобождение сторон этого договора от материальной ответственности.

Обязанность Работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его трудиться, возникает в случаях установленных Кодексом и иными федеральными законами.

В случае причинения Учреждением ущерба имуществу работника оно обязано возместить этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Учреждению при исполнении работником трудовых обязанностей;

недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального договора или полученных по разовому документу;

умышленного причинения ущерба;

причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

причинение ущерба в результате преступных действий, установленного решением суда;

причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующими государственными органами;

причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

6 Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности и или другое имущество.

### **XIV. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМИ**

- Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

- Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности- 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложнения родов- 86, при рождении двух и более детей- 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

- По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет.

- Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

- При предоставлении гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями следует руководствоваться статьями 259, 260, 261, 262, 263, 264 ТК РФ и Коллективным договором.

### **XV. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

- Особенности регулирования труда заведующего Учреждения регламентируются главой 43 ТК РФ, Уставом Учреждения и Коллективным договором.

## **XVI. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

- В Учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Учреждения. Представители работников избираются в комиссию по трудовым спорам на общем собрании работников. Представители Учреждения назначаются в комиссию директором Учреждения.

- Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам может иметь печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется Учреждением.

- Индивидуальные трудовые споры по заявлению работников Учреждения могут рассматриваться в судах, если работник не согласен с решением комиссии либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию.

## **XVII. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

- При рассмотрении коллективного трудового спора в Учреждении следует руководствоваться главой 61 ТК РФ.

## **XVIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой административной ответственности и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

2. Работники несут ответственность за жизнь и здоровье детей на прогулках, занятиях, приеме пищи, мероприятиях.