


СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
Удовиденко С.А.   
«31» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. заведующей МДОУ  
детский сад №54 «Жемчужинка»  
И.В. Хлюстова  
Приказ № 187 от 01.09.2022



**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
МДОУ детский сад №54 «Жемчужинка»**

## **І ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются неотъемлемым приложением к коллективному договору.

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

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.

## **ІІ. 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;
  - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
  - 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;

– незамедлительно 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 внерабочее 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 объема 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;

- заключать 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 формах;
- 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**

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

2. 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 должно затребовать от работника объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
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.

## **XII. 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 контролирурующих 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.

### **ХIII. 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 предоставляется 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.