

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель Совета  
трудоого коллектива

 О.В. Ничкова  
«18» 04 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
ГКУСО ПК «Осинский дом-  
интернат «Солнечный»



 Н.И. Калашников  
«18» 04 2024 г.

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
государственного казенного учреждения  
социального обслуживания Пермского края  
«Осинский дом-интернат «Солнечный»**

2024 год

## **Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в государственном казенном учреждении социального обслуживания Пермского края «Осинский дом-интернат «Солнечный» (далее - Учреждение) и регламентируют порядок приема 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.

1.2. Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда Работников.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие понятия:  
«Работодатель» – ГКУСО ПК «Осинский дом-интернат «Солнечный»;  
«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора;  
«Дисциплина труда» - обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для выполнения всеми Работниками Учреждения в пределах их компетенции.

1.5. Изменения и дополнения к Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

1.6. Официальным представителем Работодателя является директор ГКУСО ПК «Осинский дом-интернат «Солнечный».

1.7. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

## **2. Порядок приема и перевода на другую работу**

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании заявления Работника, заключенного трудового договора и приказа Работодателя.

2.2. При приеме на работу, в силу ст.65 ТК РФ, Работодатель обязан потребовать от поступающего следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих

призыву на военную службу;

- документ о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- 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;

- иные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств Работника, принимаемого на работу, Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы.

2.3. Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.4. Работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру и психиатрическому освидетельствованию при заключении трудового договора.

2.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Трудовой договор с Работником Учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст.67 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора Работник проходит стажировку под руководством опытного сотрудника в течение двух - трех рабочих смен.

По соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.7. При заключении трудовых договоров с Работниками, с которыми согласно законодательству Российской Федерации, Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, в трудовом договоре предусматривается соответствующее условие.

2.8. При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан под роспись Работника:

- ознакомить с должностной инструкцией (обязанностями), условиями и оплатой труда, с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ч.3 ст.68 ТК РФ);

- разъяснить Работнику его права и обязанности;

- провести инструктаж по охране труда (аб.11 ч.3 ст.214 ТК РФ).

2.9. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для Работника основной (ст.66 ТК РФ).

2.10. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работника в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст.74 ТК РФ).

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения либо изменение типа государственного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником (ст.75 ТК РФ).

2.11. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя 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. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч.1 ст.72.2 ТК РФ).

2.12. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения или устранения последствий катастрофы природного или техногенного

характера, производственной аварии, несчастного случая, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения. Также перевод Работника без его согласия допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника (ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.13. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.14. В целях подтверждения соответствия педагогических Работников занимаемым ими должностям проводится аттестация педагогических Работников на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических Работников в целях установления квалификационной категории.

2.15. В силу ст.331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся 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, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.16. В силу ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом п.2.15. настоящих Правил.

### **3. Порядок увольнения Работников**

3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

3.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом о прекращении трудового договора Работник знакомится под роспись. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись (ст. 84.1 ТК РФ).

3.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом Работодателя за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит Работник (ст.80 ТК РФ).

3.4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (ст.79 ТК РФ).

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

3.5. Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе: призыва работника на военную службу

(за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ч.1 ст.83 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с Работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения Работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (ст. 312.8 ТК РФ).

3.7. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения либо прекращения деятельности, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

В случаях невыхода Работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, трудовой договор может быть расторгнут Работодателем (ст. 351.7 ТК РФ).

3.8. В силу ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных

членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- Работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- Работники, получившие в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- Работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- супруги мобилизованных или проходящих военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеющих ребенка в возрасте до восемнадцати лет (ст.179 ТК РФ).

3.9. В соответствии со ст. 336 ТК РФ, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;

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

3.10. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

3.11. В день прекращения трудового договора Работнику выдается трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности у Работодателя и производится с ним расчет. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

3.12. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, Работодатель направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или высылает Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом (ст. 84.1 ТК РФ).

3.13. Если после увольнения Работник не получил сведения о трудовой деятельности у Работодателя, они предоставляются на основании обращения Работника указанным в нем способом. Срок выдачи - не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (на бумажном носителе, заверенные надлежащим



образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью) (ст. 84.1 ТК РФ).

3.14. 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 Работника**

4.1. Работник имеет право:

4.1.1. В соответствие со ст.21 ТК РФ Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление работы, предусмотренной трудовым договором;

- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- объединение, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них с целью защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Учреждения в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными

федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

4.1.2. Педагогические и медицинские работники имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в установленном законом порядке;

4.1.3. Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий при прохождении диспансеризации с сохранением места работы (должности) и среднего заработка

- работникам в возрасте от 18 до 39 лет – один рабочий день раз в три года (ч.1 ст. 185.1 ТК РФ);

- работникам, достигшим 40 лет и старше – один рабочий день ежегодно;

- предпенсионерам и работающим пенсионерам по возрасту или выслуге лет – два рабочих дня ежегодно (ч.2 ст.185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления и приказа Работодателя, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с Работодателем с учетом производственной возможности отсутствия Работника в указанный день (дни).

Работник обязан предоставить Работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.1.4. На период приостановления действия трудового договора в отношении Работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода;

4.1.5. Иные трудовые права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4.2. В соответствие со ст.21 ТК РФ Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника;

- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;

- соблюдать устав Учреждения, настоящие Правила и иные локальные нормативные акты;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- незамедлительно информировать правоохранительные органы обо всех случаях противоправных действий в отношении воспитанников;

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

- соблюдать запрет Работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

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

- соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях и на территории Учреждения;

- соблюдать запрет Работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

- не разглашать информацию, ставшую ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе не разглашать персональные данные других работников;

- соблюдать правила внешнего вида, установленные Работодателем;

- соблюдать действующий у Работодателя контрольно-пропускной режим;

- в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте,

иным способом);

- предоставлять Работодателю один раз в три года 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;

- предоставлять работодателю документы, необходимые для назначения и выплаты пособий по беременности и родам и по уходу за ребенком;

- своевременно извещать работодателя об изменении сведений о себе (п. 14 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством");

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

4.3. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

## **5. Основные права и обязанности Работодателя**

В соответствие со ст.22 ТК РФ

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты и требовать от Работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения ЗАПРЕТОВ на:

а) использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

б) использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр,

чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

в) курение в помещениях и на территории Учреждения;

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

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим;

- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;

- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

#### 5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждения в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, иными федеральными законами;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти,

осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления Совета трудового коллектива, 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;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.2.1. В соответствии со ст.76 ТК РФ, Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

5.2.2. При получении от правоохранительных органов сведений о том, что работник подвергается уголовному преследованию 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, против общественной безопасности, а также за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, работодатель обязан отстранить Работника от работы (не допускать к работе). Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст. 351.1 ТК РФ).

5.2.3. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **6. Рабочее время**

6.1. Рабочее время Работников определяется настоящими Правилами, графиком сменности, утверждаемым Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для воспитателей – 25 часов в неделю (основание – п.2.5. Приложения 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре");

- для социального педагога, педагога-психолога, методиста - 36 часов в неделю (основание – п.2.1. Приложения 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре");

- для музыкального руководителя – 24 часов в неделю (основание – п.2.4. Приложения 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре");

- для логопеда, педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю (основание – п.2.8.1 Приложения 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре");

- для учителя-дефектолога – 20 часов в неделю (основание – п.2.3. Приложения 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре");

- для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю (основание – п.2.6. Приложения 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре");

- для врача-педиатра, врача-психиатра, заведующего медицинским отделением, заведующего отделения милосердия, старшей медицинской сестры, медицинской сестры, медицинской сестры по физиотерапии, медицинской сестры по массажу, медицинской сестры диетической, инструктора по лечебной физкультуре – 36 часов в неделю (основание - Приложение 1 к Постановлению Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности");

- для помощника воспитателя, сиделки – 36 часов в неделю (основание – ч.1 ст.92 ТК РФ - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда).

6.4. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю (ч.1 ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в зависимости от их должности;

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации (ч.1 ст.350 ТК РФ);



- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю (ч.1 ст. 92 ТК РФ);

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ч.1 ст. 92 ТК РФ).

6.5. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается:

- для Работников при 40-часовой рабочей неделе (заместитель директора, специалист по закупкам, юрисконсульт, делопроизводитель, инженер по охране труда, инженер по безопасности движения, специалист по социальной работе, заведующий складом, кладовщик, швея, парикмахер, дежурный по режиму, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дезинфектор): с 8.00 до 17.00, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

- на летний период работы (с 01 мая по 30 сентября) для Работников с 40-часовой рабочей недели устанавливается следующий режим работы: понедельник, вторник, среда, четверг с 8.00 до 17.00, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.48; пятница с 8.00 до 16.00, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.48.

- для заведующего медицинским отделением и отделением милосердия, врача-педиатра, старшей медицинской сестры, медицинской сестры по физиотерапии, медицинской сестры по массажу, медицинской сестры диетической, инструктора по лечебной физкультуре: с 8.00 до 16.12, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 - при 36-часовой рабочей неделе;

- для врача-психиатра: с 8.30 до 12.06 - при 36-часовой рабочей неделе (из расчета неполного рабочего дня на 0,5 ставки);

- для педагога-психолога, социального педагога, методиста: с 8.00 до 16.12, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 - при 36-часовой рабочей неделе;

- для логопеда: с 8.30 до 12.06 - при 18-часовой рабочей неделе;

- для учителя-дефектолога: с 8.00 до 12.00 - при 20-часовой рабочей неделе;

- для музыкального работника с 9.00 до 14.18, перерыв для отдыха и питания 30 минут - при 24-часовой рабочей неделе.

6.6. Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и питания, определяется графиками сменности, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за учетный период.

6.7. Устанавливается следующий режим рабочего времени и времени отдыха Работников, для которых установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- для медицинских сестер: продолжительность смены составляет 12 часов, 1 смена: с 8.00 до 20.00, перерыв для отдыха и питания с 11.30 до 12.00; 2 смена: с 20.00 до 8.00 следующего дня, перерыв для отдыха и питания 30 минут;

- для воспитателей: продолжительность смены составляет 5 часов, 1 смена: с 8.00 до 13.00, перерыв для отдыха и питания 30 минут, 2 смена: с 16.00 до 21.00,

перерыв для отдыха и питания 30 минут, без права покидать рабочее место без детей;

- для воспитателя отделения милосердия: продолжительность смены составляет 5 часов, 1 смена: с 8.00 до 13.00, перерыв для отдыха и питания 30 минут, 2 смена: с 14.00 до 19.00, перерыв для отдыха и питания 30 минут, без права покидать рабочее место без детей;

- для помощника воспитателя: продолжительность смены составляет 12 часов, 1 смена: с 8.00 до 20.00, перерыв для отдыха и питания с 11.30 до 12.00; 2 смена: с 20.00 до 8.00 следующего дня, перерыв для отдыха и питания 30 минут;

- для сиделки: продолжительность смены составляет 12 часов, 1 смена: с 8.00 до 20.00, перерыв для отдыха и питания с 11.30 до 12.00; 2 смена: с 20.00 до 8.00 следующего дня, перерыв для отдыха и питания 30 минут;

- для мойщика посуды, буфетчика: с 8.00 до 19.00, перерыв для отдыха и питания с 11.30 до 12.00 час.

6.8. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ч.4, 5 ст.103 ТК РФ).

6.9. Работа в ночное время осуществляется средним медицинским персоналом, помощниками воспитателя, сиделкой в соответствии с графиком сменности.

Ночное время – время с 22.00 до 6.00 (ч.1 ст.96 ТК РФ).

6.10. Не сокращается продолжительность ночной смены для медицинской сестры, помощника воспитателя, сиделки, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

6.11. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Режим неполного рабочего времени устанавливается как без ограничения срока, так и на любой согласованный Работодателем и Работником срок.

6.12. Может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе Работника следующим категориям работников:

- беременным женщинам (ст. 93 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) (ст.93 ТК РФ);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (ст.93 ТК РФ);

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком, желающим работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст.256 ТК РФ).

6.13. В соответствии со ст.93 ТК РФ, неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для его обязательного установления. При этом измененный режим рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительность ежедневной работы, смены, время начала и

окончания работы, время перерывов в работе) устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы у Работодателя.

6.14. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. (ст. 93 ТК РФ).

6.15. В соответствие со ст.112 ТК РФ работа, за исключением сменной работы, не производится в следующие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника 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

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

6.16. В связи с невозможностью уменьшения продолжительности рабочей смены в предпраздничный день, по заявлению Работников в должности воспитатель, помощник воспитателя, медицинская сестра, сиделка переработка в размере один час компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

6.17. В соответствии со ст. 104 ТК РФ установлен суммированный учет рабочего времени для Работников, занимающих следующие должности: воспитатель, помощник воспитателя, медицинская сестра, сиделка.

Учетный период для суммированного учета - 1 месяц.

6.18. Работодатель вправе привлечь Работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

6.18.1. Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые два часа работы в полуторном размере;
- за последующие часы – в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.18.2. Оплата сверхурочной работы производится с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда. Работнику гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.18.3. Время, отработанное сверхурочно, оплачивается – сверх заработной платы, начисленной Работнику за работу в пределах установленной для него

продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный должностной оклад.

6.18.4. При суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет сверхурочных часов по графику сменности ведется после окончания учетного периода. Работа за пределами нормы рабочего времени за учётный период оплачивается по окончании учётного периода, в случае перевода работника на другую работу с изменением способа учета рабочего времени, в момент увольнения работника в рамках (внутри) учетного периода.

6.18.4.1. Оплата за сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени (сверх нормального числа рабочих часов, установленной законодательством) осуществляется одновременно с выплатой заработной платы за последний месяц учетного периода и производится исходя из количества рабочих смен, приходящихся на учетный период, оплата сверхурочной работы осуществляется в следующем порядке: первые два часа - в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.19. Работодатель не направляет в служебные командировки, не допускает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет (ст. 96, 99, ч.1 ст.259 ТК РФ).

6.20. Работодатель направляет в служебные командировки, привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено Работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих Работников:

- инвалидов;
- женщин, у которых дети в возрасте до 3 лет;
- имеющих детей-инвалидов;
- осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста;
- имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту.

Указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, от работы

в ночное время, сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни. (ст.96, 99, 259 ТК РФ).

6.21. Работники, указанные в п. 6.19, 6.20 настоящих Правил, предоставляют Работодателю документы, подтверждающие право на льготы, если этого не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

6.22. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу Работодателя.

6.23. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ). В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Работник должен сообщить о том, что за работу в выходной или нерабочий праздничный день желает получить другой день отдыха. За неиспользованные другие дни отдыха компенсация при увольнении не выплачивается. В этом случае Работодатель может предложить Работнику использовать эти дни до увольнения или написать заявление об оплате этих дней.

6.24. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником, в таблице учета рабочего времени.

## **7. Время отдыха**

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

7.2. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12.00 до 13.00 в течение рабочего дня;

2) два выходных дня - суббота, воскресенье;

3) нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;

5) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда;

6) дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами.

7.2.1. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

7.2.2. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания такому работнику не предоставляется, если иное не предусмотрено трудовым договором (ч.1 ст.108 ТК РФ).

7.3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней (ст.115 ТК РФ).

7.4. Педагогическим работникам: воспитателям, методисту, социальному

педагогу, педагогу-психологу, логопеду, учителю-дефектологу, педагогу дополнительного образования, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 56 (пятьдесят шесть) календарных дней (основание – Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 446 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), Лицензия учреждения на осуществление образовательной деятельности № 5558 от 12.09.2016 г. по виду образования: дополнительное образование, подвиду образования: дополнительное образование детей и взрослых, выданная на основании приказа Государственной инспекции по надзору и контролю в сфере образования Пермского края от 12.09.2016 № СЭД-54-03-05-787.

7.5. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению Сторон и в соответствии с трудовым законодательством РФ оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ).

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При этом отпуск предоставляется по письменному заявлению работника, согласованному его непосредственным руководителем и предоставленному за две недели до отпуска. Работодатель по возможности учитывает пожелания работника о дате начала отпуска (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.2, 3 ст.125 ТК РФ).

7.6. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время имеют следующие Работники:

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (основание – ст.125 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель),

воспитывающий ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет (основание – ст.262.1 ТК РФ);

- работники в возрасте до 18 лет (основание – ст.267 ТК РФ);

- работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет (основание – ст.262.2 ТК РФ);

- работники, трудовой договор с которыми был приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии Российской Федерации – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (основание – ч.9 ст.351.7 ТК РФ);

- работники, награжденные знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР» (основание – ст.23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (основание – ч.2 ст.6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- инвалиды войны, ветераны боевых действий, лица, награжденные знаком «Жителю блокадного Ленинграда», «Житель осажденного Севастополя», «Житель осажденного Сталинграда», некоторые другие категории, предусмотренные Законом о ветеранах (основание – ст.14-19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (основание – п.3 ст.8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации (основание – ст.14-17, 25 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1; ст.2-6 Федерального закона от 26.11.1998 № 175-ФЗ; п.15 ч.1 ст.2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ).

7.7. Работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со ст.351.7 ТК РФ, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

7.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по

соглашению между Работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ).

7.9. На основании письменного заявления Работника Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы следующим Работникам:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, - до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, - до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, - до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, - до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.10. Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда следующим Работникам:

| Категория Работника   | Основание  |
|---|--|
| - заведующий медицинским отделением, заведующий отделением милосердия - 35 календарных дней;<br>- врач-педиатр, врач-психиатр - 35 календарных дней;<br>- старшая медицинская сестра - 35 календарных дней;<br>- медицинская сестра по физиотерапии | ст.117 ТК РФ, специальная оценка условий труда от 01.08.2022 г., Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, |



|  |  |
|--|--|
| 35 календарных дней;<br>- медицинская сестра – 35 календарных дней.  | предоставляемого отдельным категориям работников», ст.22 Закона РФ от 2 июля 1992 г № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»   |
| - медицинская сестра диетическая – 35 календарных дней;<br>- медицинская сестра по массажу - 35 календарных дней;<br>- инструктор по лечебной физкультуре – 35 календарных дней. | ст.22 Закона РФ от 2 июля 1992 г № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» |
| - помощник воспитателя - 7 календарных дней;<br>- сиделка – 7 календарных дней;<br>- дежурный по режиму - 7 календарных дней.  | ст.117 ТК РФ, специальная оценка условий труда от 16.09.2019 г; 01.08.2022 г.  |

Согласно ч. 3 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. С учетом этой нормы количество предоставляемых Работнику дней дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда определяется пропорционально стажу работы во вредных условиях, имеющемуся на момент предоставления отпуска.

7.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии экономии фонда оплаты труда.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

7.12. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

7.13. Предоставление Работнику дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом (ст.262 ТК РФ):

Работник, у которого есть ребенок-инвалид, может использовать до четырех

дней каждый месяц или накопить и взять однократно не более 24 дней в календарном году по графику, согласованному с Работодателем. Эти способы можно комбинировать. Работник также вправе разделить дополнительные выходные с другим родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида.

Даты использования накопленных дополнительных выходных Работник должен согласовать с Работодателем. Для этого не позднее чем за три недели до начала следующего календарного года Работник письменно сообщает о желаемых датах их использования. С учетом пожеланий Работника Работодатель составляет график использования таких дней. Если после согласования графика Работник захочет его изменить, он должен обратиться с письменным заявлением и согласовать новые даты дополнительных выходных.

Оплачиваемые выходные дни предоставляются в пределах календарного года и на следующий год не переносятся. Выплата компенсации за неиспользованные дни не предусмотрена.

## **8. Оплата труда**

8.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения, Положением о стимулирующих выплатах, а также с отраслевыми нормами оплаты труда.

8.2. Оплата труда Работников Учреждения включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

8.3. Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

8.4. В соответствие со ст.133 ТК РФ, месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

8.5. Работодатель производит выплату заработной платы:

- за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца,
- за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается Работнику накануне этого выходного или нерабочего праздничного дня.

8.6. Выдача расчетных листов каждому Работнику с указанием начисления и удержаний заработной платы производится не позднее, чем за один день до срока выдачи заработной платы.

8.7. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

8.8. Работникам устанавливаются доплаты и надбавки к должностным

окладам, размер которых и порядок выплаты определяется действующим законодательством и Положением о системе оплаты труда работников учреждения, Положением о стимулирующих выплатах.

8.9. Работодатель производит выплату стимулирующего характера Работникам за непрерывный трудовой стаж работы в Учреждении:

- от 3-х до 5-ти лет – 20% от должностного оклада;
- от 5-ти лет – 30% от должностного оклада.

8.10. Работникам устанавливается:

- ежемесячная выплата стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг – в размере 25 % оклада (должностного оклада);
- ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени и почетного звания работникам учреждения, которым в установленном законодательством порядке присвоены:
- ученая степень доктора наук, соответствующая профилю выполняемой работы по основной должности, - 30 процентов оклада (должностного оклада);
- ученая степень кандидата наук, соответствующая профилю выполняемой работы по основной должности, - 20 процентов оклада (должностного оклада);
- почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы по основной должности, - 15 процентов оклада (должностного оклада);
- ежемесячные надбавки педагогическим работникам учреждения, имеющим государственные награды за работу в сфере образования, ведомственные награды, высшую квалификационную категорию, устанавливаются в соответствии со ст.23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 г. N 308-ПК "Об образовании в Пермском крае".
- выплаты за выполнение особо важных работ и срочных работ. Основным условием назначения выплат является участие работника в выполнении особо важных работ и срочных работ. Стимулирующие выплаты за выполнение особо важных работ и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения данных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.
- выплаты стимулирующего характера по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

8.11. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере 4 % должностного оклада (ст.147 ТК РФ);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (Пермский край, Осинский район) – в виде районного коэффициента в размере 15 процентов (ст. 148 ТК РФ);
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размере 100% за час работы (ст.153 ТК РФ);
- выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) – в размере 50% от оклада за час работы (ст.154 ТК РФ);
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

8.12. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского, педагогического и прочего персонала, устанавливается доплата по окладу совмещаемой должности с выплатой за вредные и (или) опасные условия труда в размере 4 % и за непрерывный стаж работы согласно Положению о системе оплаты труда.

8.13. Премии, выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения о стимулирующих выплатах и выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы.

8.14. За счет экономии фонда заработной платы работникам, выполняющим в пределах рабочего дня (рабочей смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющими обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в пределах фонда заработной платы, но не менее 10% от основной ставки, с выплатой за вредные и (или) опасные условия труда в размере 4% по окладу совмещаемой должности.

Производится доплата педагогам, совмещающим основную работу с руководством методических объединений в размере 10% от основного оклада.

Производится доплата педагогам, совмещающим основную работу с выполнением обязанностей начальника летнего лагеря труда и отдыха в размере не менее 20% от должностного оклада.

8.15. Индексация заработной платы Работников осуществляется в соответствии с Законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год с учетом уровня инфляции потребительских цен.

## **9. Поощрения за труд**

9.1. За добросовестное, высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения Работника Учреждения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- выдача премии.

Поощрения объявляются приказом Работодателя, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника. С данным приказом Работник должен быть ознакомлен в течение трех рабочих дней со дня его издания под подпись.

9.2. Решение о поощрении или награждении Работника принимается Работодателем самостоятельно либо на основании представления к поощрению непосредственно руководителя службы.

9.3. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

9.4. Порядок премирования определяется Положением о стимулирующих выплатах, Положением об оплате труда.

## **10. Ответственность сторон**

10.1. Работник несет ответственность:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей - в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ и заключенным трудовым договором;

- за нарушения, совершенные в процессе своей деятельности, - в пределах, установленных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством РФ и заключенным трудовым договором;

- за причинение материального ущерба - в пределах, установленных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации и заключенным трудовым договором.

10.1.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, должностных инструкций, положений, приказов и распоряжений Работодателя, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение (по соответствующим основаниям).

10.1.2. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение Работником без уважительных причин обязанностей, определенных трудовым договором, Уставом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к Работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсичного опьянения;

10.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.1.4. До применения дисциплинарного взыскания от Работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя Работниками – свидетелями такого отказа. Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

10.1.5. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных, профессиональных обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

10.1.6. 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 учет мнения Совета трудового коллектива (ч.3 ст.193 ТК РФ).

10.1.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. За несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, - срок составляет 3 года со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193 ТК РФ).

10.1.8. Дисциплинарное взыскание применяется приказом, в котором отражается:

- существо дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения Работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений Работника.

10.1.9 Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

10.1.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.1.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч.1 ст.194 ТК РФ).

10.1.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Совета трудового коллектива (ч.2 ст. 194 ТК РФ).

10.1.13. Дисциплинарное взыскание учитывается при определении размера премиальных и иных стимулирующих выплат, которые начисляются за период, когда оно было применено к Работнику.

При наличии дисциплинарного взыскания Работодатель вправе принять решение об уменьшении размера премии или иной стимулирующей выплаты, полагающейся к начислению за период, в котором было применено взыскание.

Уменьшение размера премии или иной стимулирующей выплаты происходит с учетом тяжести и обстоятельств совершения проступка.

10.1.14. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения в виде объявления благодарности, награждения ценным подарком, награждения Почетной грамотой к Работнику не применяются.

10.1.15. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

10.1.16. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

10.1.17. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

10.1.18. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат (ст.238 ТК РФ).

10.1.19. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ).

10.1.20. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (ст.246 ТК РФ).

10.1.21. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

10.1.22. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

## 10.2. Ответственность Работодателя:

10.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

10.2.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.2.3. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

10.2.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

## **11. Квалификация работника, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

11.1. Квалификация Работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы Работника. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой Работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

11.2. В случае установления законодательством Российской Федерации требований к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения Работодателем.

11.3. Работники имеют право на подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем (ст.197 ТК РФ).

11.4. Работодатель проводит на условиях и в порядке, определяемом коллективным договором, соглашениями, трудовым договором профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение Работников новым профессиям и специальностям.

11.5. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки Работников для собственных нужд (ч.1 ст.196 ТК РФ).

11.6. Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности (ч.4 ст.196 ТК РФ).

11.7. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч.5 ст.196 ТК РФ).

## **12. Охрана труда**

12.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.



12.2. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда исходя из требований трудового законодательства и выполняет обязанности, возложенные на него положениями ст. 214 ТК РФ.

12.3. В соответствии со ст.214 ТК РФ Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе

обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверке знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, с учетом требований законодательства РФ о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной

экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц надзорных органов, которые наделены полномочиями на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- 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;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;

- соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказание услуг до устранения такой угрозы;

- создание при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника таковым подходящих для него условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- согласование мероприятий по предотвращению травматизма с другим работодателем при проведении работ на территории, подконтрольной последнему;

- незамедлительное информирование работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда (ст.214.1 ТК РФ);

- приостановление работ на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (ст. 214.1 ТК РФ);

- Работодателю запрещено допускать к работе Работников, не применяющих во время работы во вредных и (или) опасных условиях труда, в особых температурных условиях выданные им средства индивидуальной защиты (ч.1 ст.76 ТК РФ);

- организовывать прохождение Работниками диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

- обеспечивать контроль за своевременным (не реже 1 раз в год) прохождением флюорографического обследования Работников;

- организовывать иммунизацию Работников против инфекционных заболеваний, актуальных для Пермского края, включенных в Национальный календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям.

#### 12.4. Права Работодателя в области охраны труда.

В соответствие со ст.214.2 ТК РФ Работодатель имеет право:

- контролировать безопасность работ с помощью оборудования для дистанционной видео-, аудио- или иную фиксацию производственных процессов и обеспечивать хранение полученной при помощи такого оборудования информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ и к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда надзорным органам, которые наделены полномочиями на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства (государственным инспекциям труда).

12.5. В соответствие со ст.216 ТК РФ каждый Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты и смывающими средствами в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

- обучение по охране труда за счет средств Работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, установленных ст. ст. 92, 117 и 147 ТК РФ;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте надзорным органом, который наделен полномочиями на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти и органы местного самоуправления, к Работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения, Совету трудового коллектива по вопросам охраны труда;

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

месте или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за Работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

12.6. В соответствии со ст.215 ТК РФ Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность Руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать Работодателя или своего непосредственного руководителя о любой известной ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушениями Работниками требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

### **13. Заключительные положения**

13.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, Работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации.

13.2. По инициативе Работодателя или Работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.