

Частное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 235 открытого акционерного общества
«Российские железные дороги»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
Профсоюзной организации
Детского сада № 235 ОАО «РЖД»
_____И.С.Якимова
«26» мая 2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
Детским садом № 235 ОАО «РЖД»
_____Г.В.Коряковцева
«26» мая 2023г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
для работников частного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 235 открытого акционерного общества
«Российские железные дороги»
(Детский сад № 235 ОАО «РЖД»)**

В соответствии с требованиями ст.189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) в целях упорядочения работы «Детского сада № 235 ОАО «РЖД» и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны следующие правила

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила – это нормативный акт, регламентирующий 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 так же другие вопросы регулирования трудовых отношений в Детском саду № 235 ОАО «РЖД».

Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива Детского сада № 235 ОАО «РЖД», укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим с учетом мнения профсоюзной группы Детского сада № 235 ОАО «РЖД».

1.2. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Детского сада № 235 ОАО «РЖД» в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных

действующим законодательством, совместно или по согласованию с профгруппой.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в Детском саду № 235 ОАО «РЖД».

2.2. Поступающий на основную работу при приеме предоставляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем);
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории;
- индивидуальный налоговый номер (ИНН);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Детском саду;
- 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, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

К педагогической деятельности в Детском саду № 235 ОАО «РЖД» допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

К педагогической деятельности в Детском саду № 235 ОАО «РЖД» не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные

тяжкие и особо тяжкие преступления, 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 сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

Обязанности и ответственность педагогических работников

1. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

2. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

2.3. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки, предоставляют следующие документы:

— справку с основного места работы, с указанием должности, графика работы, квалификационной категории;

Педагогические работники – совместители, должностной оклад которых устанавливается в зависимости от стажа работы, предоставляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

Прием на работу в Детский сад № 235 ОАО «РЖД» без предъявленных выше перечисленных документов не допускается.

2.4. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя заведующего Детским садом № 235 ОАО «РЖД»;
- составляется и подписывается трудовой договор между работником и работодателем (заведующим Детским садом № 235 ОАО «РЖД»);
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись;
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография (для педагогических работников); копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке; медицинское заключение об отсутствии противопоказаний; копии приказов о приеме, переводе, повышении квалификации, увольнении.)

2.5. При заключении трудового договора согласием сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса Российской Федерации, законов или иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до 2-х месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации срок испытания не может превышать шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на рабочем месте.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за

3 дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

2.6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством. Трудовые книжки хранятся у заведующего Детским садом № 235 ОАО «РЖД» наравне с ценными документами в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.7. При приеме работника на работу или при переводе его на другую работу заведующий Детским садом № 235 ОАО «РЖД» обязан:

- познакомить работника с Уставом Детского сада № 235 ОАО «РЖД»;
- разъяснить его права и обязанности;
- познакомить с коллективным договором;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда;
- познакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, инструкциями по охране труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей;
- положением «О надбавках и доплатах, премировании работников «Детский сад № 235 ОАО «РЖД»»;
- провести вводный и первичный инструктажи на рабочем месте.

2.8. В связи с изменениями в организации работы Детского сада № 235 ОАО «РЖД» (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77). Во всех

случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

- 2.10. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия. Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.
- 2.11. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершению этой работы.
- 2.12. Трудовой договор, заключенный на время отсутствия основного работника, расторгается с выходом этого работника на работу.
- 2.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения представительного органа Детского сада № 235 ОАО «РЖД», за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.
- 2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего Детским садом № 235 ОАО «РЖД».

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы в учреждении. Другие документы, связанные с работой выдаются по письменному заявлению работника.

3. Основные обязанности работников

Работник обязан:

- 3.1. добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- 3.2. своевременно и точно выполнять распоряжения заведующего Детским садом № 235 ОАО «РЖД», соблюдать дисциплину труда в соответствии с утвержденным графиком работы;
- 3.3. соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей;
- 3.4. систематически повышать свою квалификацию: теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

- 3.5. неукоснительно соблюдать правила охраны труда, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации, соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- 3.6. проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;
- 3.7. соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья воспитанников;
- 3.8. соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников Детского сада № 235 ОАО «РЖД», коллегами по работе, администрацией, проверяющими;
- 3.9. бережно относиться к имуществу Детского сада № 235 ОАО «РЖД» (оборудованию, мебели, игрушкам, инвентарю, учебным пособиям), экономно и рационально расходовать материальные ресурсы;
- 3.10. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- 3.11. содержать в чистоте и порядке свое рабочее место; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 3.12. информировать Работодателя либо непосредственного руководителя либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению Работником своих трудовых обязанностей;
- 3.13. участвовать в общественной жизни Детского сада № 235 ОАО «РЖД».

4. Права работников

Работники Детского сада № 235 ОАО «РЖД» имеют право:

- 4.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 4.2. на рабочее место соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;
на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 4.3. на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- 4.4. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 4.5. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- 4.6. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- 4.7. обязательное социальное страхование по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- 4.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 4.9. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными способами;
- 4.10. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 4.11. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 4.12. на совмещение профессий, должностей;
- 4.13. педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5. Основные обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- 5.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 5.2. предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором;
- 5.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 5.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 5.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца до 30 числа текущего месяца.
- 5.7. при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня;
- 5.8. оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала;

- 5.9. вести коллективные переговоры, а так же заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 5.10. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 5.11. своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- 5.12. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и принятым представителям;
- 5.13. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации , иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 5.14. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 5.15. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 5.16. возмещать вред, причиненный работником в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации , федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 5.17. исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации , федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;
- 5.18. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 5.19. извещать в письменной форме каждого работника в соответствии со ст. 136 Трудовым кодексом Российской Федерации при выплате заработной платы:
 - о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - о размерах и обоснованиях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6. Рабочее время и его использование

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 6.1. Работа в Детском саду № 235 ОАО «РЖД» начинается и заканчивается решением Учредителя с 07:30 до 19:30, при 12 часовом пребывании детей в учреждении.
- 6.2. В Детском саду № 235 ОАО «РЖД» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.
- 6.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.
- 6.4. Каждый работник работает по графику, установленному заведующим Детским садом № 235 ОАО «РЖД» в соответствии с кругом его должностных обязанностей.
- 6.5. Общая продолжительность рабочего времени персонала 40 часов в неделю;
Для воспитателей 36 часов в неделю
Для музыкального руководителя 24 часа в неделю
Норма часов педагогических работников, оговаривается в трудовом договоре.
- 6.6. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который объявляется работником под расписку, вывешивается на информационной доске не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие. Продолжительность рабочего дня педагогического, обслуживающего персонала определяется графиком сменности.
- 6.7. Питание воспитателей организуется вместе с детьми.
- 6.8. Групповому персоналу Детского сада № 235 ОАО «РЖД» запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом администрации.
- 6.9. Уход в рабочее время по служебным делам или другим уважительным причинам допускается только с разрешения заведующего Детского сада № 235 ОАО «РЖД».
- 6.10. В случае если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию до начала работы с последующим предоставлением оправдательных документов.
- 6.11. Запрещается в рабочее время:
 - отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей;
 - созывать собрание, заседание и всякого рода совещания по общественным делам;

- оставлять рабочее место по личным делам;
- 6.12. Заведующий обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с работы.

7. Организация и режим работы Детского сада № 235 ОАО «РЖД»

- 7.1. В помещениях Детского сада № 235 ОАО «РЖД» запрещается:
 - находиться в верхней одежде и головных уборах;
 - громко разговаривать и шуметь в коридорах;
 - присутствовать посторонним лицам в группах без разрешения заведующего;
 - делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий в присутствии детей, родителей;
 - курить на территории Детского сада № 235 ОАО «РЖД»;
- 7.2. Педагогическим работникам запрещается:
 - изменять по своему усмотрению график сменности, расписание занятий, заменять друг друга без ведома заведующего Детского сада № 235 ОАО «РЖД»;
 - удлинять или сокращать продолжительность занятий с детьми и время перерыва между ними;
 - нарушать режим дня;
 - оставлять детей без присмотра;
 - отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии и несовершеннолетним , а также отпускать детей одних по просьбе родителей;
 - отвлекать педагогических работников от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.
- 7.3. Во время занятий воспитателя с детьми никто не имеет права делать ему замечания по поводу его работы.
- 7.4. Входить в группу во время занятий с детьми разрешается только заведующему, старшему воспитателю, инспекторам, проверяющим работу воспитателя.
- 7.5. Общие родительские собрания – по усмотрению заведующего (не реже 1 раза в год).
- 7.6. Групповые родительские собрания созываются по усмотрению воспитателя – не реже 1 раза в квартал.
- 7.7. Работникам Детского сада № 235 ОАО «РЖД» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

График отпусков составляется на каждый календарный год и утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода

работы Детского сада № 235 ОАО «РЖД» и благоприятных условий для отдыха работников.

8. Поощрения за успехи в работе

- 8.1. Работодатель поощряет работников, образцово исполняющих трудовые обязанности, за успехи в обучении и воспитании детей, за продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).
- Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с профгруппой.
- За особые трудовые заслуги работники Детского сада № 235 ОАО «РЖД» представляются для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования и присвоения почетных званий.
- 8.2. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.
- 8.3. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.
- 8.4. Поощрение объявляется в приказе, доводится до сведения всего коллектива, заносится в трудовую книжку.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

- 9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- Дисциплинарные взыскания применяются заведующим Детским садом № 235 ОАО «РЖД», а также соответствующими лицами органов образования.
- Заведующий имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудовому коллективу.
- 9.2. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени

болезни или пребывания работника в отпуске, а так же времени, необходимого на учет мнения профгруппы Детского сада № 235 ОАО «РЖД» (ст.193 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 9.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 9.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.
- 9.5. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.
- 9.6. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на работника трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Детского сада № 235 ОАО «РЖД», если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, а также за прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии.
- 9.7. Педагогические работники Детского сада № 235 ОАО «РЖД», в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).
К аморальным проступкам могут быть отнесены:
 - нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы;Работники Детского сада № 235 ОАО «РЖД» могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников (п.4. ст. 56 закона РФ «Об образовании»), указанное увольнение не относится к мерам дисциплинарного взыскания.
- 9.8. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласования с профгруппой.

10. Охрана труда

- 10.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить:
 - безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.
 - применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
 - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- инструктаж по охране труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

10.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

11. Материальная ответственность сторон

11.1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы; его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

11.2. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение,

восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

12. Диспансеризация

12.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

12.2. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники-получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы(должности) и среднего заработка.

12.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

12.4. В случае несогласия непосредственного руководителя работника или руководителя учреждения с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

12.5. Результаты рассмотрения заявления руководитель учреждения, его заместители и руководители подразделений оформляют в виде резолюции на заявлении.

12.6. В соответствии с Федеральным Законом от 31.07.2020 №261-ФЗ «О внесении изменений в статью 185.1 Трудового Кодекса Российской Федерации» работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.