

ПРИНЯТО
Общим собранием
работников
«30» декабря 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
от 11.02.2026 № 12-од

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ «МИР ТВОРЧЕСТВА»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Мир творчества» (далее – Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 273-ФЗ), приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» и иными нормативно-правовыми актами, Гражданским кодексом Российской Федерации, Уставом Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Мир творчества».

Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК РФ.

2. Настоящие Правила регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Мир творчества» (далее - работники), основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Мир творчества» (далее – Образовательная организация).

3. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива Образовательной организации, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

4. Настоящие Правила утверждает Директор Образовательной организации с учётом мнения Общего собрания работников (далее – Общее собрание).

Вопросы, связанные с применением Правил решаются Директором Образовательной организации (далее - Руководитель).

5. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едина для всех работников Образовательной организации.

6. Дисциплина в Образовательной организации поддерживается на основе уважения человеческого достоинства воспитанников, педагогических работников. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к педагогическим работникам и иным работникам Образовательной организации не допускается.

Глава 2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников Образовательной организации

1. Порядок приема на работу

7. Работодателем для работника является Образовательная организация, от имени которого полномочия работодателя осуществляет представитель Образовательной организации (далее - работодатель).

8. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (часть 1 статьи 68 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме (статья 57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника.

Один экземпляр трудового договора хранится в Образовательной организации, другой – у работника (часть 1 статьи 67 ТК РФ).

9. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 ТК РФ.

10. При приеме на работу лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю (часть 1 статьи 65 ТК РФ):

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 1 января 2021 года, вправе потребовать от Работодателя ее принятие и продолжение заполнения согласно статьи 66 ТК РФ;

- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- 4) документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- 5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- 6) 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 МВД России.

11. При поступлении на работу работник в обязательном порядке проходит:

- 1) предварительный медицинский осмотр (часть 9 статьи 48 ФЗ № 273-ФЗ);

- 2) обязательное психиатрическое освидетельствование для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, деятельность по уходу и присмотру за детьми (пункт 8 приложения № 2 к приказу Минздрава России от 20.05.2022 № 342н). Повторное прохождение освидетельствования сотруднику не требуется в случае, если он поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами, в том числе полученными путем электронного обмена между медицинскими организациями (пункт 5 приложения № 1 к приказу Минздрава России от 20.05.2022 № 342н).

12. Прием на работу иностранных граждан и лиц без гражданства осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

13. Для оформления на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства следует предоставить документы, перечисленные в пункте 10 настоящих Правил, а также:

- 1) временно пребывающим визовым иностранцам: разрешение на работу, виза, миграционная карта;
- 2) временно пребывающим безвизовым иностранцам: патент, миграционная карта;
- 3) временно проживающим: разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, виза;
- 4) постоянно проживающим: вид на жительство;
- 5) высококвалифицированному специалисту: договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ, разрешение на работу, виза, вид на жительство, миграционная карта (часть 1 статьи 327.3 ТК РФ)

14. Для иностранных граждан ИНН, СНИЛС, трудовую книжку может оформить работодатель.

15. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27.08.2022 № 585, граждане Украины вместо патента или разрешения на работу могут предъявить выданный МВД России документ о дактилоскопии.

16. Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином и лицом без гражданства Работодателю после заключения ими трудового договора, если трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью 3 статьи 57 ТК РФ (часть 2 статьи 327.3 ТК РФ).

17. При заключении трудового договора, поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства, не предъявляют Работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации (часть 3 статьи 327.3 ТК РФ).

18. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами (часть 1 статьи 63 ТК РФ).

19. Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом, оставившие общеобразовательную организацию, до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (часть 2 статьи 63 ТК РФ).

20. С письменного согласия одного из родителей (законного представителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы (часть 3 статьи 63 ТК РФ).

21. Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя (часть 4 статьи 63 ТК РФ).

22. Лица, принимаемые на работу в Образовательную организацию, требующую специальных педагогических знаний в соответствии с тарифно-квалификационных характеристик или с единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

23. 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, если иное не установлено ФЗ № 273-ФЗ (часть 1 статьи 46 ФЗ № 273-ФЗ).

24. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной образовательной программы определяется работодателем (часть 4 статьи 46 ФЗ № 273-ФЗ).

25. К занятию педагогической деятельностью не допускаются иностранные агенты (часть 4.1 статьи 46 ФЗ № 273-ФЗ).

26. Прием на работу в Образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем работодатель не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (часть 3 статьи 65 ТК РФ).

27. Прием на работу оформляется приказом руководителя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть 1 статьи 68 ТК РФ). Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

28. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть 3 статьи 68 ТК РФ).

29. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

30. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 1) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 2) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 3) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 4) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода из другого образовательного учреждения по согласованию между работодателями;
- 5) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 6) иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (части 1-4 статьи 70 ТК РФ)

31. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (части 5-7 статьи 70 ТК РФ).

32. 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 три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Общего собрания и без выплаты выходного пособия (части 1 и 2 статьи 71 ТК РФ).

33. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному

желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (части 3 и 4 статьи 71 ТК РФ).

34. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным (статья 61 ТК РФ).

35. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (часть 1 статьи 66 ТК РФ). На всех работников, проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в данной Образовательной организации является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек (часть 3 статьи 66 ТК РФ).

36. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, о награждениях вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа руководителя не позднее 5 рабочих дней, а об увольнении – в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (пункт 9 приказа Минтруда России от 19.05.2021 № 320н).

37. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (части 4 и 5 статьи 66 ТК РФ).

38. В случае если работнику потребовалось внести запись о работе по совместительству и он при этом не осуществляет трудовую деятельность, для внесения такой записи он вправе обратиться в Образовательную организацию, в которой он осуществлял работу по совместительству (пункт 11 приказа Минтруда России от 19.05.2021 № 320н).

39. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (часть 1 статьи 66.1 ТК РФ).

40. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация (часть 2 статьи 66.1 ТК РФ).

41. В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (часть 3 статьи 66.1 ТК РФ).

42. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

1) в Учреждении по последнему месту работы (за период работы в данном учреждении) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у заведующего);

2) в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

3) в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

4) с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (часть 4 статьи 66.1 ТК РФ)

43. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка)

сведения о трудовой деятельности за период работы в Образовательной организации способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном заведующим, по адресу электронной почты Образовательной организации:

- 1) в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- 2) при увольнении в день прекращения трудового договора (часть 5 статьи 66.1 ТК РФ)

44. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных заведующим для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (часть 6 статьи 66.1 ТК РФ).

45. Трудовые книжки работников хранятся в Образовательной организации, как документы строгой отчетности (пункт 41 приказа Минтруда России от 19.05.2021 № 320н).

Трудовая книжка и личное дело руководителя Образовательной организации хранится в Администрации Усть-Илимского муниципального округа

46. На каждого работника ведется личное дело, состоящее из заявления о приеме на работу, трудового договора, должностной инструкции, заверенной копии приказа о приеме на работу, личной карточки, договора о материальной ответственности (для материально ответственных лиц), дополнительных соглашений к трудовому договору, приказов (или их копий), отражающих трудовые отношения работника с работодателем, различного рода заявлений, копий документов, необходимых для предоставления работнику вычетов и льгот, копий документов о повышении квалификации, копий документов, перечисленных в пункте 10 настоящих Правил, справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательной организации, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки.

47. Работодатель вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

48. Срок хранения личных дел работников, законченных делопроизводством после 1 января 2003 года, составляет 50 лет. Срок хранения личных дел уволенных работников до 2003 года – 75 лет (пункт 445 приказа Росархива от 20.12.2019 № 236). Отчет срока хранения личных дел работников, уволенных из Образовательной организации, начинается с 1 января года, следующего за тем, когда дело было закрыто.

2. Отказ в приеме на работу

49. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (части 1 и 2 статьи 64 ТК РФ).

50. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования (часть 1 статьи 331 ТК РФ).

51. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

2) 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 пунктом 52 настоящих Правил;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (часть 2 статьи 331 ТК РФ)

52. Лица из числа, указанных в подпункте 2 пункта 51 настоящих Правил, 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 (часть 3 статьи 331 ТК РФ).

53. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (часть 3 статьи 64 ТК РФ).

54. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода из другого дошкольного образовательного учреждения, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть 4 статьи 64 ТК РФ).

55. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (части 5 и 6 статьи 64 ТК РФ).

3. Перевод работника на другую работу

56. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

57. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы в той же Образовательной организации. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ (часть 1 статьи 72.1 ТК РФ).

58. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу в другое образовательное учреждение (часть 2 статьи 72.1 ТК РФ). При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 часть 1 статьи 77 ТК РФ).

59. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (часть 4 статьи 72.1 ТК РФ).

60. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в той же Образовательной организации 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 (часть 1 статьи 72.2 ТК РФ).

61. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся в Образовательной организации работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (часть 1 статьи 73 ТК РФ).

62. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (часть 1 статьи 312.9 ТК РФ).

63. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных заведующим (часть 2 статьи 312.9 ТК РФ).

64. Работодатель с учетом мнения Общего собрания принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

1) указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в пункте 62 настоящих Правил, послужившее основанием, для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

2) список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

3) срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием, для принятия Работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

4) порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

5) порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного настоящими Правилами или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками заведующему отчетов о выполненной работе);

6) иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (часть 3 статьи 312.9 ТК РФ).

65. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в пункте 64 настоящих Правил локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта (часть 4 статьи 312.9 ТК РФ).

66. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется (часть 5 статьи 312.9 ТК РФ).

67. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием, для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению (часть 5 статьи 312.9 ТК РФ).

68. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств Работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы (часть 6 статьи 312.9 ТК РФ).

69. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части 2 статьи 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (часть 7 статьи 312.9 ТК РФ).

4. Порядок отстранения от работы

70. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

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

2) не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

3) не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4) выявления 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;

5) требования органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; (часть 1 статьи 76 ТК РФ);

7) наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах 2 и 3 пункта 51 настоящих Правил. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (статья 331.1 ТК РФ).

71. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к

работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами (часть 2 статьи 76 ТК РФ).

72. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (часть 3 статьи 76 ТК РФ).

5. Порядок прекращения трудового договора

73. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 ТК РФ:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. 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, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был, расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:
 - 1) при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (часть 1 статьи 71 ТК РФ);
 - 2) ликвидации Образовательной организации (пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - 3) сокращения численности или штата работников Образовательной организации или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункты 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ); при этом увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в Образовательной организации 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
 - 4) смены собственника имущества Образовательной организации (в отношении заместителей Руководителя);
 - 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Образовательной организации) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого

работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

ё) принятия необоснованного решения заместителями руководителя, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Образовательной организации;

ж) однократного грубого нарушения заместителями своих трудовых обязанностей;

з) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

и) 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 28.03.1998 № 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;

7) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами (часть 1 статьи 81 ТК РФ)

74. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации Образовательной организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть 6 статьи 81 ТК РФ).

75. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 частью 1 статьи 81 или пункта 2 статьи 336 ТК РФ) (статья 264.1 ТК РФ).

76. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (часть 1 статьи 179 ТК РФ).

77. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

1) семейным – 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);

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам, получившим в период работы в данной Образовательной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению заведующего без отрыва от работы;

6) родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (часть 2 статьи 179 ТК РФ)

78. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу в другое образовательное учреждение или переход на выборную работу (должность).

79. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Образовательной организации с изменением подведомственности (подчиненности) Образовательной организации либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ).

80. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

81. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в Образовательной организации соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).

82. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 статьи 72.1 ТК РФ).

83. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ):

1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части 1 статьи 83 ТК РФ);

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 части 1 статьи 83 ТК РФ);

3) неизбрание на должность (пункт 3 части 1 статьи 83 ТК РФ);

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (пункт 4 часть 1 статьи 83 ТК РФ);

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части 1 статьи 83 ТК РФ);

6) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим (пункт 6 части 1 статьи 83 ТК РФ);

6) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя – физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя) (пункт 7 часть 1 статьи 83 ТК РФ);

7) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (пункт 8 части 1 статьи 83 ТК РФ);

8) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, 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 (пункт 9 части 1 статьи 83 ТК РФ);

9) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (пункт 10 части 1 статьи 83 ТК РФ);

10) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (пункт 11 части 1 статьи 83 ТК РФ);

11) возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие педагогической деятельностью, а также иной профессиональной деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних (пункт 13 части 1 статьи 83 ТК РФ).

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 8, 9, 10 и 12 пункта 2.5.10 настоящих Правил, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в дошкольном образовательном учреждении 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (части 2 статьи 83 ТК РФ).

84. Нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

85. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Образовательной организации;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

86. 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 по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия не установлен порядком взаимодействия заведующего и работника, предусмотренным частью 9 статьи 312.3 ТК РФ) (часть 1 статьи 312.8 ТК РФ).

87. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (часть 2 статьи 77 ТК РФ)

6. Порядок оформления прекращения трудового договора

88. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя Образовательной организации, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись (части 1 и 2 статьи 84.1 ТК РФ).

89. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (часть 3 статьи 84.1 ТК РФ).

90. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) в данной Образовательной организации и производится с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ (часть 4 статьи 84.1 ТК РФ). По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы в данной Образовательной организации и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (часть 1 статьи 62 ТК РФ).

91. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (часть 5 статьи 84.1 ТК РФ).

92. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник Образовательной организации расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

93. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, заведующий обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в дошкольном образовательном учреждении на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанного уведомления или письма заведующий освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в дошкольном образовательном учреждении. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в дошкольном образовательном учреждении в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 часть 1 статьи 81 или пунктом 4 части 1 статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью 2 статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, заведующий обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты Образовательной организации), не получившего сведений о трудовой деятельности после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) (часть 6 статьи 84.1 ТК РФ).

7. Обеспечения трудовых прав 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации

94. В случае призыва работника Образовательной организации на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53 «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 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 (часть 1 статьи 351.7 ТК РФ).

95. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт (часть 2 статьи 351.7 ТК РФ).

96. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных часть 3 статьи 351_7 ТК РФ.

97. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанной должности (часть 4 статьи 351.7 ТК РФ).

98. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (часть 5 статьи 351.7 ТК РФ).

99. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление, которых он получил до начала указанного периода (часть 6 статьи 351.7 ТК РФ).

100. Период приостановления действия трудового договора в данном случае засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) (часть 8 статьи 351.7 ТК РФ).

101. 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. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью 11 статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (часть 9 статьи 351.7 ТК РФ).

102. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с частью 10 статьи 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы в Образовательной организации.

103. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Образовательной организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью 1 и абзацами 3, 5, 9 – 11 части 2 статьи 59 ТК РФ (часть 11 статьи 351.7 ТК РФ).

104. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 часть 1 статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (часть 12 статьи 351.7 ТК РФ).

105. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности в Образовательной организации, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья (часть 13 статьи 351.7 ТК РФ).

106. Управление Образовательной организацией осуществляет руководитель (часть 3 статья 26 ФЗ № 273-ФЗ).

107. Работодатель обязан:

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, требований Устава, настоящих Правил, локальные нормативные акты Образовательной организации, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять работникам Образовательной организации работу, обусловленную трудовым договором;

3) организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;

4) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;

5) создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди обучающихся и работников Образовательной организации;

6) обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и обучающимися произошедших в Образовательной организации, на его территории, во время перемен, пленэров и т.п.;

7) принимать относящиеся к компетенции Образовательной организации меры для защиты прав участников образовательных отношений, недопущения применения в отношении них физического и психического насилия (часть 8 статьи 51 ФЗ № 273-ФЗ);

8) своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;

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

10) соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;

11) создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПин, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;

12) осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;

13) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

14) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

15) предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;

16) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

17) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

19) 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;

20) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками Образовательной организации представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

21) создавать Педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях улучшения образовательно-воспитательной работы;

22) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Образовательной организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

26) обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;

27) компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;

28) своевременно предоставлять отпуска работникам Образовательной организации в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;

29) своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;

30) 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, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (часть 2 статьи 22 ТК РФ)

108. Работодатель имеет право:

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

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

6) принимать локальные нормативные акты;

7) взаимодействовать с Общим собранием Образовательной организации;

8) утверждать структуру Образовательной организации, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий; планировать и организовывать образовательную деятельность;

9) распределять обязанности между работниками Образовательной организации, утверждать должностные инструкции работников;

10) посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;

11) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

12) проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование) (часть 1 статьи 22 ТК РФ)

109. Работодатель, несет ответственность перед работниками:

1) за руководство образовательной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью Образовательной организации (часть 8 статьи 51 ФЗ № 273-ФЗ);

2) за реализацию программы развития Образовательной организации (часть 8 статьи 51 ФЗ № 273-ФЗ);

3) за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

4) за задержку трудовой книжки при увольнении работника;

5) незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу (часть 1 статьи 234 ТК РФ);

- 6) за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (часть 1 статьи 236 ТК РФ);
- 7) за причинение ущерба имуществу работника (часть 1 статьи 235 ТК РФ);
- 8) в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Глава 5. Основные обязанности, права и ответственность работников

110. Правовой статус педагогического работника – это совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, а также дополнительных мер государственной поддержки и социальных гарантий, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами (часть 1 статьи 47 ФЗ № 273-ФЗ).

111. Работники Образовательной организации обязаны (часть 2 статьи 21 ТК РФ):

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - 2) соблюдать Устав, настоящие Правила, свои должностные инструкции;
 - 3) соблюдать трудовую дисциплину;
 - 4) выполнять установленные нормы труда;
 - 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
 - 6) бережно относиться к имуществу Образовательной организации (в том числе к имуществу Обучающихся, если Образовательная организация несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
 - 7) незамедлительно сообщить работодателю (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников, сохранности имущества Образовательной организации (в том числе к имуществу Обучающихся, если Образовательная организация несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
 - 8) добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
 - 8) незамедлительно сообщать работодателю обо всех случаях травматизма;
 - 9) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
 - 10) соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;
 - 11) проявлять заботу об обучающихся, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
 - 12) соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) обучающихся Образовательной организации;
112. Педагогические работники Образовательной организации обязаны:
- 1) строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять пункт 112 настоящих Правил);
 - 2) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательных программ Образовательной организации;
 - 3) формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у воспитанников чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации;
 - 4) нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье обучающегося, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей;
 - 5) контролировать соблюдение обучающимися правил безопасности жизнедеятельности;

- 6) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
 - 7) уважать честь и достоинство обучающихся Образовательной организации и других участников образовательного процесса;
 - 8) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
 - 9) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения дополнительного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья;
 - 10) сотрудничать с семьёй обучающегося по вопросам воспитания и обучения;
 - 11) проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Родительского комитета;
 - 12) воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу Образовательной организации;
 - 13) заранее тщательно готовиться к занятиям;
 - 14) участвовать в работе Педагогических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогических работников;
 - 15) проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;
 - 16) уважать личность обучающегося, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;
 - 17) защищать и представлять права детей перед педагогическим советом и другими инстанциями;
 - 18) допускать на свои занятия родителей (законных представителей), представителей общественности по предварительной договоренности;
 - 19) педагогическим работникам необходимо следить за посещаемостью обучающихся;
 - 20) своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
 - 21) систематически повышать свой профессиональный уровень;
 - 22) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - 23) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры;
 - 24) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - 25) исполнять иные обязанности, предусмотренные Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (часть 1 статьи 48 ФЗ № 273-ФЗ)
113. Работники Образовательной организации имеют право на:
- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
 - 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
 - 7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации;
 - 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - 9) участие в управлении Образовательной организации, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом и коллективным договором Образовательной организации;

10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

13) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;

15) повышение разряда и категории по результатам своего труда;

16) моральное и материальное поощрение по результатам труда;

17) совмещение профессий (должностей);

18) отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, Работодателя (часть 1 статьи 21 ТК РФ)

114. Педагогические работники имеют дополнительно право на:

1) самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках концепции Образовательной организации, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) обучающихся для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием обучающихся;

2) свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

3) творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

4) выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой Образовательной организации и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Образовательной организации;

8) бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами дошкольного образовательного учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

10) объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

11) защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;

12) уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности;

13) сокращенную продолжительность рабочего времени;

14) дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

15) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

16) длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

17) предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся

в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

18) иные трудовые права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами (части 3 и 5 статьи 47 ФЗ № 273-ФЗ)

115. В целях защиты своих прав педагогические работники самостоятельно или через своих представителей вправе:

1) обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

2) использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов (часть 3.1 статьи 47 ФЗ № 273-ФЗ)

116. Ответственность работников:

1) нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;

2) педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения и соответствие ФГОС, за жизнь и здоровье обучающихся в Образовательной организации, разглашение персональных данных участников образовательного процесса, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае;

3) 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 их обязанностей также учитывается при прохождении ими аттестации (часть 4 статьи 48 ФЗ № 273-ФЗ);

4) работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу Образовательной организации или третьих лиц, за сохранность которого отвечает Образовательная организация.

117. Педагогическим и другим работникам запрещается:

1) изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

2) нарушать установленный в Образовательной организации режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;

3) оставлять обучающихся без присмотра во время уроков;

4) разглашать персональные данные участников образовательного процесса;

5) применять к обучающимся меры физического и психического насилия;

6) оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Образовательной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (часть 2 статьи 48 ФЗ № 273-ФЗ);

7) 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 детям недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации (часть 3 статьи 48 ФЗ № 273-ФЗ).

118. В помещениях и на территории Образовательной организации запрещается:

1) отвлекать работников от их непосредственной работы;

2) присутствие посторонних лиц в помещениях Образовательной организации, без разрешения Работодателя или его заместителей;

3) разбирать конфликтные ситуации в присутствии обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся;

- 4) говорить о недостатках и неудачах обучающегося при других родителях (законных представителях) и обучающихся;
- 5) пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
- 6) курить в помещениях и на территории Образовательной организации;
- 7) распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

Глава 6. Режим работы и время отдыха

119. Образовательная организация работает в режиме 6-ти дневной рабочей недели (выходные – воскресенье).

120. Ежедневная работа при шестидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается и определяется из расчета 40-часов рабочей недели для мужчин, и 36-часовой рабочей недели – для женщин: директору, педагогическим работникам, уборщикам производственных помещений.

121. Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается и определяется из расчета 40-часов рабочей недели для мужчин, и 36-часовой рабочей недели – для женщин: заместителю директора по административно-хозяйственной работе, костюмеру, дворнику, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

122. Для педагогических работников, замещающих должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (пункт 1 приложения № 1 к приказу Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269).

123. Согласно приложения № 1 к приказу Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- 1) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается (пункт 3):
 - а) педагогам-организаторам;
 - 2) норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается (пункт 11):
 - а) преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств;

124. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания педагогическим работникам устанавливается индивидуально в соответствии с расписанием занятий преподавателя, которое утверждает Работодатель.

125. Ежедневная работа при шестидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю: начало работы – 09:00, окончание работы – 16:00, перерыв – с 13:00 до 14:00.

126. Продолжительность рабочего дня отдельных категорий работников (уборщик производственных помещений), которым установлен сменный режим рабочего времени, начало и окончания работы, а также перерывы для отдыха и питания устанавливается графиком сменности, который доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до введения его в действие. График сменности составляется с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц, утверждается Работодателем.

127. Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени:

- а) 40 часов в неделю: начало работы – 09:00, окончание работы – 18:00, перерыв – с 13:00 до 14:00.
- б) 36 часов в неделю: начало работы – 09:00, окончание работы – 17:00, перерыв – с 13:00 до 13:40.

128. Для административного персонала, работающего с компьютерами, установлены дополнительные технологические перерывы продолжительностью 15 минут каждый с 10.00 часов до 10.15 часов, с 15.30 часов до 15.45 часов.

129. Учет рабочего времени осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе, заместителем директора по административно-хозяйственной работе,

на основании данных журнала учета рабочего времени, который постоянно находится на вахте. В журнале фиксируется время прихода/ухода работников. Работники уч.к.п. Железнодорожный делают отметку о времени прихода, ставят свою подпись в журнале учета рабочего времени на, по окончании работы делают отметку в журнале о времени ухода с работы.

Работники уч.к.п. Невон, Тубинский, сообщают время прихода на работу и время ухода с работы по стационарной телефонной связи на номер Образовательной организации (68608). Работник Образовательной организации, принявший информацию, делает отметку о времени прихода/ухода, ставит свою подпись в журнале учета рабочего времени. В случае, когда стационарный телефон занят, необходимо позвонить по мобильному телефону одному из работников (директор Образовательной организации; заместитель директора по учебно-воспитательной работе). Отсутствие таких отметок/звонков считается неявкой на работу/уходом с работы.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, осуществляет контрольный учет наличия (отсутствия) работников на рабочих местах в течение рабочего дня.

130. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

131. Общее собрание, заседание Педагогического совета, не должны продолжаться более двух часов.

132. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и нерабочие праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством (часть 1 статьи 113 ТК РФ).

133. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни:

1) беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
2) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) (часть 2 статьи 259 ТК РФ);

3) работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (часть 3 статьи 259 ТК РФ);

4) работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 268 ТК РФ (часть 1 статьи 268 ТК РФ).

134. Общие собрания работников проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания Педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год.

135. Работникам Образовательной организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415).

136. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней (статья 321 ТК) устанавливается лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

137. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (часть 1 статьи 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (часть 3 статьи 123 ТК РФ).

Предоставление отпуска руководителю оформляется распоряжением Администрации Усть-Илимского муниципального округа, другим работникам – приказом Образовательной организации.

138. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Образовательной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (часть 2 статьи 122 ТК РФ).

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

- 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами (часть 3 статьи 122 ТК РФ)

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении (часть 4 статьи 122 ТК РФ).

139. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (часть 1 статьи 125 ТК РФ).

140. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом желания работника в случаях (ч. 1 ст. 124 ТК РФ):

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Образовательной организации.

141. В соответствии со статьей 262 ТК РФ, одному из родителей (законному представителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. В случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд график согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

142. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Образовательной организации по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и заведующим (часть 1 статьи 128 ТК РФ).

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

- 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 3) родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;

4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

6) родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – до 35 календарных дней в году;

7) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (часть 2 статьи 128 ТК РФ)

144. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах либо в целом по Образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников (пункт 36 приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268).

Глава 7. Оплата труда

145. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с разработанным и утвержденным Положением об оплате труда Образовательной организации, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

146. Учреждение обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями Образовательной организации.

147. Ставки заработной платы работникам устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам.

148. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

149. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньшее количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

150. Тарификация на новый учебный год утверждается не позднее 5 сентября текущего года на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

151. Оплата труда в Образовательной организации производится два раза в месяц, аванс и зарплата в сроки: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца; за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом (статья 136 ТК РФ).

152. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

153. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (часть 1 статьи 285 ТК РФ).

154. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (часть 1 статьи 151 ТК РФ).

155. В Образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат.

156. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 149 ТК РФ).

157. 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 одной сто пятидесятой действующей в это время 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 (часть 1 статьи 236 ТК РФ)

Глава 8. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда

158. Наставничество в сфере труда (далее – наставничество) – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) (часть 1 статьи 351.8 ТК РФ).

159. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому Работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы (часть 2 статьи 351.8 ТК РФ).

160. Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам Учреждений (часть 3 статьи 351.8 ТК РФ).

161. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими в Образовательной организации системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за

наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере (часть 5 статьи 351.8 ТК РФ).

162. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а Работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня (часть 6 статьи 351.8 ТК РФ).

Глава 9. Поощрения за труд

163. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (часть 1 статьи 191 ТК РФ):

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение Почетной грамотой;
- 3) другие виды поощрений.

164. В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

165. Поощрения применяются работодателем по согласованию с Общим собранием.

166. Поощрения оформляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

167. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы управления культуры к поощрению, наградам, присвоению званий.

168. Работники могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации (часть 2 статьи 191 ТК РФ).

10. Дисциплинарные взыскания

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

170. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (часть 1 статьи 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

171. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в Образовательной организации, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

172. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии с частью 3 статьи 192 ТК РФ в случаях:

- 1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- 3) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- 4) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Образовательной организации или объекта, где по поручению Работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- 6) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу

приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

7) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

8) принятия необоснованного решения работодателя, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Образовательной организации;

9) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

10) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

11) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);

12) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

173. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника являются (статья 336 ТК РФ):

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Образовательной организации;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога;

174. В рамках противодействия коррупции ФЗ № 273-ФЗ (ч. 9 ст. 8) предусмотрена дисциплинарная ответственность за не предоставление сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей для руководящих должностей.

175. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть 4 статьи 192 ТК РФ).

176. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьей 48 ФЗ № 273-ФЗ.

177. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (часть 1 статьи 193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть 2 статьи 193 ТК РФ).

178. 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 общего собрания работников Образовательной организации (часть 3 статьи 193 ТК РФ).

179. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть 4 статьи 193 ТК РФ).

180. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (часть 5 статьи 193 ТК РФ).

181. Дисциплинарные взыскания оформляются приказом, в котором отражается:

- 1) конкретное указание дисциплинарного проступка;
- 2) время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- 3) вид применяемого взыскания;
- 4) документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- 5) документы, содержащие объяснения работника.

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

182. Приказ о применении дисциплинарного взыскания 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 (часть 6 статьи 193 ТК РФ).

183. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (часть 7 статьи 193 ТК РФ).

184. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя Работодателя, курирующего его работу, или Общего собрания работников образовательного учреждения (статья 194 ТК РФ).

185. Взыскание к руководителю Образовательной организации применяются Учредителем Образовательной организации, который имеет право его назначить и уволить.

186. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (часть 4 статьи 66 ТК РФ).

187. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

188. Работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (часть 1 статьи 22 ТК РФ).

189. Работодатель с учетом мнения Общего собрания в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (часть 3 статьи 135 ТК РФ).

Глава 11. Меры ответственности за совершение коррупционных правонарушений

190. В соответствии с частью 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

191. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации (часть 1 статьи 14 Федерального закона от 25.12.2008 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

192. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное

правонарушение юридическое лицо (часть 2 статьи 14 Федерального закона от 25.12.2008 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

193. К правонарушениям, обладающим коррупционными признаками, относятся следующие умышленные деяния, предусмотренные Уголовным кодексом Российской Федерации:

1) мошенничество, совершенное лицом с использованием своего служебного положения (часть 3 статьи 159 УК РФ);

2) присвоение или растрата (часть 3 статьи 160 УК РФ);

3) злоупотребление полномочиями (статья 201 УК РФ);

4) получение взятки (статья 290 УК РФ);

5) злоупотребление должностными полномочиями (статья 285 УК РФ);

6) нецелевое расходование бюджетных средств (статья 285.1 УК РФ);

7) незаконное участие в предпринимательской деятельности (статья 289 УК РФ);

8) превышение должностных полномочий (статья 286 УК РФ).

194. За преступления коррупционной направленности Уголовным кодексом Российской Федерации установлены санкции, которые предусматривают следующие виды наказаний:

1) штраф;

2) лишение прав занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

3) обязательные работы;

4) исправительные работы;

5) принудительные работы;

6) ограничение свободы;

7) лишение свободы на неопределенный срок.

195. Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность:

1) мелкое хищение (статья 7.27 КоАП РФ);

2) нецелевое использование бюджетных средств и средств государственных внебюджетных фондов (статья 15.14 КоАП РФ);

3) незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного служащего (бывшего государственного служащего) (статья 19.29 КоАП РФ);

4) нарушение права на образование и предусмотренных законодательством об образования прав и свобод воспитанников Учреждения (статья 5.57 КоАП РФ);

5) нарушение требований к ведению образовательной деятельности (статья 19.30 КоАП РФ) и другие нарушения.

196. За совершение административных правонарушений коррупционной направленности Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях установлены санкции, которые предусматривают такие виды наказаний, как:

1) административный штраф;

2) административный арест;

3) дисквалификация.

197. К коррупционным правонарушениям относятся обладающие признаками коррупции и не являющиеся преступлениями нарушения правил дарения, а также нарушения порядка предоставления услуг, предусмотренных Гражданским кодексом Российской Федерации:

1) статья 575 Гражданского кодекса Российской Федерации содержит запрет на дарение подарков, за исключением обычных, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей, работникам Образовательной организации в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей;

2) статья 168-170 Гражданского кодекса Российской Федерации – сделка может быть признана недействительной, если будет установлено, что она заключена вследствие коррупционного правонарушения.

198. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» устанавливает дисциплинарную ответственность:

1) за нарушение обязанности уведомлять о склонении к совершению коррупционных правонарушений (часть 3 статья 9);

2) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (часть 5 статья 11);

3) уведомлять работодателя при заключении трудовых договоров или гражданско-правовых договоров после увольнения с государственной службы о последнем месте службы (часть 3 статья 12);

199. Физическое лицо, в отношении которого установлена дисциплинарная ответственность за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, освобождается от указанной ответственности в случае, если несоблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также неисполнение таких обязанностей признается следствием не зависящих от него обстоятельств (часть 3 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

200. К таким обстоятельствам относятся стихийные бедствия (в том числе землетрясение, наводнение, ураган), пожар, массовые заболевания (эпидемии), забастовки, военные действия, террористические акты, запретительные или ограничительные меры, принимаемые государственными органами (в том числе государственными органами иностранных государств) и органами местного самоуправления (часть 4 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

201. Условием признания не зависящих от физического лица обстоятельств основанием для освобождения этого лица от дисциплинарной ответственности является установленная комиссией по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов (иным коллегиальным органом, осуществляющим функции указанной комиссии) причинно-следственная связь между возникновением этих обстоятельств и невозможностью соблюдения таких ограничений, запретов и требований, а также исполнения таких обязанностей (часть 5 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

202. Физическое лицо, указанное в пункте 189 настоящих Правил, в течение трех рабочих дней со дня, когда ему стало известно о возникновении не зависящих от него обстоятельств, обязано подать уведомление об этом в форме документа на бумажном носителе или в форме электронного документа с приложением документов, иных материалов и (или) информации (при наличии), подтверждающих факт наступления не зависящих от него обстоятельств. В случае, если указанные обстоятельства препятствуют подаче уведомления об этом в установленный срок, такое уведомление должно быть подано не позднее 10 рабочих дней со дня прекращения указанных обстоятельств (часть 6 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Глава 12. Медицинские осмотры. Личная гигиена. Диспансеризация

203. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в Учреждении в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

204. Работодатель обеспечивает:

- 1) наличие в Образовательной организации санитарных правил и доведение их содержания до работников;
- 2) выполнение требований санитарных правил всеми работниками;
- 3) необходимые условия для соблюдения санитарных правил в Образовательной организации;
- 4) прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- 5) наличие личных медицинских книжек на каждого работника Образовательной организации;
- 6) своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
- 7) организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;
- 8) условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- 9) проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
- 10) наличие аптечек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;
- 11) организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

205. В соответствии с ТК РФ за работниками, на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы (статья 185 ТК РФ).

206. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть 1 статьи 185.1 ТК РФ).

207. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 208 настоящих Правил, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть 2 статьи 185.1 ТК РФ).

208. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть 3 статьи 185.1 ТК РФ).

209. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с заведующим (часть 4 статьи 185.1 ТК РФ).

210. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (часть 5 статьи 185.1 ТК РФ).

Глава 13. Заключительные положения

211. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы Образовательной организации на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих Правил.

212. При осуществлении в Образовательной организации функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- 1) присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения Работодателя;
- 2) делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков и в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей).

213. Все работники обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

214. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников и утверждаются (либо вводится в действие) приказом руководителя Образовательной организации.

215. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись. Текст данных Правил размещается в Образовательной организации в доступном и видном месте.

216. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном пункте 205 настоящих Правил и статьи 372 ТК РФ.

217. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

218. С вновь принятыми Правилами, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.