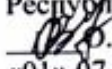


Приложение № 1
к коллективному договору
на 2024-2026 года

Согласовано
Председатель ППО
МБДОУ «ДС № 11 «Буратино»
г. Бахчисарай
Республики Крым

О.В. Загороднюк
«01» 07.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ
«ДС № 11 «Буратино»
г. Бахчисарай
Республики Крым
Г.Т. Мосина
«01» 07.2024 г.



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ
РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС № 11 «БУРАТИНО»
г. БАХЧИСАРАЙ РК**

**I. РАЗДЕЛ
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2 Правила трудового распорядка составлены на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Положения о дошкольном образовательном учреждении, Устава учреждения. Они призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, защите законных прав и интересов всех участников образовательного процесса и обязательны для исполнения всеми работниками учреждения.

1.3. Вопросы, связанные с применением ПВТР, решаются администрацией ДОУ, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

1.4. К компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относится разработка и принятие правил внутреннего распорядка обучающихся, правил внутреннего распорядка, иных локальных нормативных актов. Также к компетенции относится прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников (ст.28 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

1.5. Правила составляются в произвольной форме, как самостоятельный акт, так и как приложение к коллективному договору. При этом законодательством установлены обязательные условия, которые должны быть включены в указанный документ (приказ Роструда от 13.05.2022 № 123).

1.6. С правилами внутреннего трудового распорядка администрация знакомит каждого работника при приеме на работу.

II. РАЗДЕЛ ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА, ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты (Федеральный закон от 05.12.2022 № 498-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» ст. 46 Закона № 273-ФЗ ч.3.1.).

Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность, в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях (ч.9 ст.11 Федерального закона № 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием»).

При приёме учитывать порядок ведения и размещения реестра иностранных агентов (ст. 5 Закона № 255-ФЗ).

2.1 Порядок приема на работу:

2.1.1 Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) в детском саду.

2.1.2 Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.67, 68 ТК РФ), составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.1.3. При заключении Трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (гл.10, 11 ТК РФ, в частности, ст. ст. 61, 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка судебного характера (в порядке и по форме, устанавливаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел) – при поступлении на работу, к которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации может предусматриваться необходимость при заключении трудового договора дополнительных документов. Прием на работу без указанных документов не производится.

2.1.4 Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель заключает с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.1.5 Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя на основании подписания трудового договора и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ). Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.1.6. В соответствии с приказом о приеме на работу, администрация детского сада обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника о приеме на работу согласно инструкции о порядке ведения трудовых книжек, на работника по совместительству трудовая книжка ведется по основному месту работы (ст. 66 ТК РФ).

2.1.7. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

2.1.8. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.9. Трудовые книжки работников хранятся у работодателя, бланки трудовых книжек и вкладышей хранятся как документы строгой отчетности, наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана знакомить ее владельца под роспись.

2.1.10.1. Работник имеет право выбора способа учета сведений о трудовой деятельности и трудовом стаже, а также о способе предоставления таких сведений по предоставленному от работника заявлению.

(Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

2.1.11. На каждого работника заводится личное дело, которое хранится после увольнения работника в течение 50 лет и состоит из:

- - выписки из приказа о приеме на работу (заверенная копия);
- - копии документа об образовании;
- - заявления о приеме;
- - аттестационного листа;
- - трудового договора;
- - автобиографии, анкеты.

2.1.12. О приеме работника в детский сад делается запись в книге учета личного состава.

2.1.13. Принимая лицо на работу до подписания трудового договора, работодатель обязан:

- - ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;
- - ознакомить с условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- - провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- - ознакомить с иными локальными, нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции;
- - ознакомить с коллективным договором.

2.1.14. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан знакомить ее владельца под роспись.

2.1.14.1 Работодатель обязан эффективно организовать выполнение требований законодательства о формировании сведений о трудовой деятельности работников и подготовке к

сдаче отчетности. Назначить лиц, ответственных за эту работу, а также определить, какие действия и в каком порядке им нужно произвести.

(Федеральный закон от 01.04.2019 № 48-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования и отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

2.1.15. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с нагрузкой менее чем на одну ставку:

- -по соглашению сторон между работником и работодателем;
- - по просьбе беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, в т.ч. находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2.2 Перевод на другую работу:

2.2.1. Перевод на другую постоянную работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на другую работу в другую местность вместе с работодателем допускается только с согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ). По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (ст. 77. 5 ТК РФ).

2.2.2. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости без согласия работника возможен лишь в случаях предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.2.3. Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных ст. 254 ТК РФ.

2.2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда», а именно: «В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменений трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызванных необходимостью таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим кодексом (ст. 74 ТК РФ).

2.3. Отстранение от работы:

2.3.1 Работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе):

- - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсичного опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний, навыков в области охраны труда;

- -не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными и иными нормативными правовыми актами РФ;
- -при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором и др. в соответствии со ст.76 ТК РФ.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1 Трудовой договор, может быть, расторгнут по соглашению сторон ст. 78 ТК РФ в любое время.

2.4.2 Общие основания прекращения трудового договора (ст.77 ТК РФ). Основаниями прекращения трудового договора являются:

2.4.2.1 соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

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

2.4.2.3 расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

2.4.2.4 расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

2.4.2.5 перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

2.4.2.6 отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);

2.4.2.7 отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

2.4.2.8 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 у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

2.4.2.9 отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

2.4.2.10 обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

Трудовой договор подлежит прекращению не зависящим от воли сторон в случае призыва работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации). Период приостановления действий трудового договора с работниками, призванных на военную службу по мобилизации, засчитывается в трудовой стаж работника, а также в трудовой стаж по специальности (ч.1 ст. 121, п.1 ч.1 ст. 83 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течении одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (ст.264.1 ТК РФ).

2.4.2.11 нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ) (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

2.4.3 Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме 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 его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, 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 заключение трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении, работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.4. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем (ст. 81 ТК РФ) в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 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 (смены) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (пп. "б" в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
 - 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 (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

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 на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

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

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. 2.3.5 Сроки расчета при увольнении (ст. 140 ТК РФ)

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.4.5. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

III. РАЗДЕЛ ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. На получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения им пенсионного возраста;

3.1.6. Отдых, с установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.7. На ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения книгоиздательской продукцией;

3.1.8. На свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний;

3.1.9. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.10. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

3.1.11. Объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

3.1.12. Участие в управлении организацией в предусмотренных трудовым Кодексом, иными Федеральными законами и коллективным договором формах;

3.1.13. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.14. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;

3.1.15. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

3.1.16. Возмещение вреда, причиненному ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым Кодексом, иными Федеральными законами;

3.1.17. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. Соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст.214 ТК РФ.

3.2.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.2.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3.2.4. Соблюдать трудовую дисциплину - основу порядка в учреждении, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

3.2.5. Выполнять установленные нормы труда;

3.2.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями: работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

3.2.7. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.2.8. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья детей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

3.2.9. Быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива;

3.2.10. Систематически повышать свой методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

3.2.11. Быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;

3.2.12. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.2.13. Беречь и укреплять собственность Учреждения, экономно расходовать материал, топливо и электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;

3.2.14. Проходить в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров.

3.2.15. Работник обязан сообщить заведующему или его заместителю по УВР о временной нетрудоспособности в день обращения в медицинское учреждение, а также об отсутствии на рабочем месте по иным причинам в течение рабочего дня. Сообщение может быть направленно устно или письменно, по телефону, электронной почте или телеграммой.

3.2.16. Любое отсутствие работника на рабочем месте кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения заведующего.

3.2.17. Отсутствие работника на рабочем месте в период от одного до четырех часов включительно допускается только с письменного согласия заведующего. Для этого работник направляет на его имя заявление, в котором указывает причину отсутствия (посещение врача, экзамены в образовательном учреждении, иные личные обстоятельства). Заведующий в случае согласия делает на заявление отметку «согласованно».

3.2.18. Заявление об увольнении работник обязан принести специалисту по кадровому делопроизводству, отдать в руки и дожидаться пока кадровик поставит отметку, что получил заявление.

3.2.19. Отзыв заявления об увольнении работник оформляет в виде письменного заявления на имя заведующего и подает лично сотруднику отдела кадров либо заведующему до конца рабочего дня в детском саду. В случае передачи заявления иным лицам заведующий вправе не учитывать такое заявление

3.3. Ответственность работника:

3.3.1 Педагогические работники несут полную ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников. Обо всех случаях травматизма детей работники Учреждения обязаны немедленно сообщать администрации.

3.3.2 Административные и педагогические работники проходят один раз в пять лет аттестацию на присвоение квалификационной категории.

3.3.3 Круг основных обязанностей администрации, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников учреждений образования.

3.3.4 Ответственность за нарушение установленных правил. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка – это неисполнение работником установленных в данном документе норм. К наиболее распространенным поступкам относятся опоздание или заблаговременный, без предупреждения, уход с места работы. За совершение дисциплинарного проступка, то есть не исполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание (192 ТК РФ).

IV. РАЗДЕЛ ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- 4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- 4.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 4.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 4.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- 4.1.6. Принимать локальные нормативные акты;
- 4.1.7. Создавать объединения руководителей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2 Работодатель обязан:

- 4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и соглашений;
- 4.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.2.3. Обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 4.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, в соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц, посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца-30 (31) числа текущего месяца.
- 4.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым кодексом;
- 4.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;
- 4.2.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 4.2.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

4.2.11. Уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.2.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4.2.13. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом и коллективным договором формах;

4.2.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.2.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.2.16. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными актами РФ;

4.2.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором и иными нормативными актами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

4.2.18. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены;

4.2.19. Организовать труд педагогов и других работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации;

4.2.20. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников;

4.2.21. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам в соответствии с утверждаемым ежегодно графиком;

4.2.22. Организовать горячее питание для работников Учреждения;

V. РАЗДЕЛ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Начало работы Учреждения с 7 часов утра, окончание работы Учреждения в 17.50.

5.2. Работодатель организует учет явки сотрудников на работу и уход с работы в следующем порядке:

5.2.1 Учет рабочего времени педагогического персонала ведет старший воспитатель, он же производит замену для не явившегося педагога;

5.2.2 Учет рабочего времени учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала осуществляет заместитель заведующей по ХЧ. Она же организует замену для не явившихся работников.

5.3. Продолжительность рабочей недели ст.100 ТК РФ:

— для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала – 40 часов;

— для медицинского персонала – 39 часов;

— для педагогического персонала не более 36 часов, в том числе:

— для музыкального руководителя – 24 часа;

- для инструктора по физкультуре – 30 часов;
- для старшего воспитателя – 36 часов;
- для воспитателя – 36 часов;
- для воспитателя комбинированной группы– 25 часов;
- для учителей иностранных языков – 18 часов
- для учителей логопедов – 20 часов
- для сторожей – 40 часов
- для педагога-психолога – 36 часов;
- для тьютора – 36 часов.

В зависимости от продолжительности рабочей недели для каждой категории работников устанавливается своя продолжительность рабочего дня. Для сторожей вводится суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом один год (ст.104 ТК РФ).

5.4. Для отдельных категорий работников устанавливается сменный режим работы (воспитатели, повара, сторожа).

5.4.1.Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.4.2.В Учреждении установлено чередование первых и вторых смен. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить через один день. Изменение графика поочередной работы по инициативе работника должно быть согласовано с руководителем учреждения.

5.4.3.Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан принять меры по замене сменщика другим работником. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.4.4.В течение рабочего дня работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Начало и окончание перерыва для отдыха и питания установлен в графике работы для всех категорий работников.

5.4.5.Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных работников, в индивидуальных трудовых договорах могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению работника и работодателя.

5.5. В Учреждении для педагогических работников (воспитателей) в случае производственной необходимости и в целях снижения сверхурочной работы допускается работа по графику, в котором предусмотрены ежедневная продолжительность рабочего дня и ведется суммированный учет рабочего времени за месяц, что создает резерв времени на замену отсутствующего воспитателя.

5.6. В Учреждении допускается работа по совместительству.

5.6.1. По заявлению работника работодатель имеет право:

—разрешить ему работу по другому трудовому договору, другой регулярной оплачиваемой работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства;

—заключить трудовой договор с другим работником для работы на условиях внешнего совместительства;

5.6.2 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом.

5.7.1 Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- - при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени;
- - при выполнении временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- - для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этом случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.7.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев на производстве, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, гололед, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7.3 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом, отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.7.4 Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии трудовым кодексом Российской Федерации (ст.153 ТК РФ).

5.7.5 Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным актом детского сада или трудовым договором. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст.112 Трудового кодекса. Если перечень нерабочих праздничных дней изменится, будет применяться эта статья, в последней редакции.

5.7.6 Время работы в день, предшествующий не рабочему праздничному, сокращается на один час.

5.7.7 Предоставление сотрудникам ежегодных оплачиваемых отпусков в Учреждении осуществляется:

5.7.8 По продолжительности:

5.7.9 42 календарных дня для педагогического персонала;

5.7.10 56 календарных дней для педагогического персонала, работающего с детьми с ОВЗ и педагоги дополнительного образования;

5.7.11 28 календарных дней для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.7.12 По очередности предоставления отпусков в соответствии с графиком, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и согласованного с профкомом.

5.7.13 График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.7.14 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

5.7.15 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ):

5.7.16 временной нетрудоспособности работника;

5.7.17 исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5.7.18 Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5.7.19 В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5.7.20 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.8. В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью

(всевозможные слеты, семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью и т.д.)

5.9. Работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) работника:

5.9.1 Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

5.9.2 Не прошедшего в установленном порядке и в установленное время обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

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

5.9.4 Появившегося на работе в данный рабочий день (смену) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

5.10. Запрещается направлять в командировки, привлекать к сверхурочной работе, в ночное время, выходные работников, имеющих детей, у которых второй родитель призван на военную службу по мобилизации (ч.3 ст. 259 ТК РФ).

5.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют родители, имеющие ребенка в возрасте до 18 лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту (ч. 2 ст.179 ТК РФ).

VI. РАЗДЕЛ ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников:

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

6.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профкомом детского сада (ст. 191 ТК РФ).

6.3. Поощрения объявляются в приказе по детскому саду, доводятся до сведения работника и коллектива и заносятся в трудовую книжку.

6.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

6.5. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работника к государственным наградам и Почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

VII. РАЗДЕЛ ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть не исполнение, ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и условия, при которых он был совершен (ст.192,193 ТК РФ).

7.2.1. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы письменные объяснения. Срок подачи-2 дня. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени по болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.2.2. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

7.3. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ).

7.4. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается (ст. 192 ТК РФ).

7.5. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.6. Представители профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию.

7.7. 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 его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять детей с занятий.

7.9. Работникам ДОУ запрещается:

- отвлекать педагогов в учебное время от их непосредственной работы для выполнения рода мероприятий и поручений не связанных с их производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания педагогического совета, родительские собрания (все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более 1,5 - 2-х часов);
- присутствовать на занятиях посторонним лицам без разрешения администрации, входить в группу после начала занятий. Таким правом в исключительных случаях пользуется заведующая детским садом;
- делать педагогу замечания по поводу их работы во время проведения занятия и в присутствии детей и родителей;

7.10. В помещениях ДОУ запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь;
- курить на территории ДОУ.

VIII. РАЗДЕЛ ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

8.1. Каждый работник детского сада обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные Законом или иными нормативными актами, а также выполнять указание органов Федеральной инспекции труда, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей комиссии по охране труда.

8.2. Руководитель детского сада при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться отраслевой программой по улучшению условий охраны труда, Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов системы образования, Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с детьми в системе образования.

8.3. Все работники детского сада, включая заведующую, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и техники безопасности в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.4. Обеспечение охраны здоровья женщин осуществляется путем ограничения применения их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки (ст. 253 ТК РФ).

8.5. Руководитель детского сада, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, не выполняющий обязательств по коллективному договору, либо препятствующий деятельности органов Гос.труд.инспекции, профсоюзов или представителей других органов общественного контроля, привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации .

IX. РАЗДЕЛ ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1 Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

9.2 Правила пересматриваются и дополняются по мере необходимости. Изменения и дополнения согласуются с профкомом. Обо всех изменениях и дополнениях сообщается всем работникам Учреждения.

9.3 Правила внутреннего распорядка сообщаются каждому работнику под роспись.