

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Общие положения

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распо­ряжаться своими способностями к труду выбирать род деятельности и профессию. Труд свободен.

Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполне­нии работниками своих трудовых обязанностей и является необходимым условием для производительного труда. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблю­дать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения.

Трудовая дисциплина в учреждении обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной рабо­ты, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощ­рения за добросовестный труд.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются в соответствии со ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ). Они имеют целью способствовать комплексному подходу к укреплению трудовой дисциплины, учитывающему за­висимость ее состояния от различных производственных и бытовых факторов (матери­ально-технического снабжения, уровня организации условий труда, соблюдения работо­дателями требований трудового законодательства, жилищно-бытовых условий работников и т.д.).

1. Порядок приема и увольнения работников
	1. .Работники при приеме на работу заключают трудовой договор. Трудовой договор заключается:
* На неопределенный срок,
* На определенный срок не более 5 лег (срочный трудовой договор) (ст. 59 ТК РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

* Паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
* Трудовую книжку и ( или) сведения о трудовой деятельности ( ст. 65 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
* Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
* Документ воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
* Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

1. В трудовом договоре указывается:
* Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой до­говор;
* Сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
* Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
* Идентификационный номер налогоплательщика;
* Место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
* дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудовогодоговора;
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* режим рабочего времени и времени отдыха;
* гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
* условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
* условия труда на рабочем месте;
* условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральными законами.

По соглашению сторон: производится запись об испытании, о неразглашении ком­мерческой тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установ­ленного срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работ, не обу­словленных трудовым договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его дей­ствия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работода­телем, либо со дня фактического допущения работника к работе с согласия или по по­ручению работодателя, или его уполномоченного представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, опреде­ленного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу,

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экзем­плярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один передается работнику, дру­гой хранится в отделе кадров работодателя, с подписью работника о том, что он получил на руки второй экземпляр.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключен­ным, если работник приступил к работе с согласия работодателя или его уполномоченного представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допу­щения работника к работе.

1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, из­данным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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.

До подписания трудового договора работодатель обязан под роспись ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

1. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора, запре­щается отказывать в заключение трудового договора работнику, приглашенному на рабо­ту в порядке перевода от другого работодателя в течении одного месяца со дня увольне­ния с прежнего места работы.
2. При заключении трудового договора по соглашению сторон обуславливается испытательный срок продолжительностью до 3-х месяцев, а для руководителя организа­ции, его заместителя и главного бухгалтера - до 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

 1.7.Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу для лиц:

* не достигших возраста 18 лет;
* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
* для беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 1.5 лет;
* 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;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

В испытательный срок не засчитывают период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

 1.8.Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается вы­державшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что данная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме за 3 дня.

 1.9.При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится работодателем без учета мнения профсоюзного комитета, с преду­преждением работника в письменной форме за три дня и с указанием причины послу­жившей основанием для расторжения трудового договора.

 1.10.Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица предусмотренные Федеральными законами.

 1.11.При поступлении на работу или переводе работника в установленном поряд­ке на другую работу работодатель обязан под роспись:

* ознакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
* ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и кол­лективным договором, действующим в организации;
* проинструктировать работника по технике безопасности, противопожарной безопасности, ГO.

 1.12.На всех работников, проработавших, свыше 5 дней заполняются трудовые книжки в случаях, если работа является для работника основной. Трудовая книжка явля­ется основным документом трудовой деятельности работника. В трудовую книжку вно­сятся сведения о выполняемой работе, а также о поощрениях за успехи в работе. Взы­скания в трудовую книжку не записываются. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

 1.13.Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

 1.14.Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на срок до 4-х месяцев, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в организации соот­ветствующей работы, работник отстраняется от работы, с сохранением места работы, должности.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предос­тавлении другой работы, на срок более 4-х месяцев, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу не противопоказанную ему по состоянию здо­ровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в организации соответствую­щей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

 1.15.Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения, определенных сторона­ми условий трудового договора.

 1.16.При изменении организационных или технологических условий труда, до­пускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициати­ве работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения. Если работник не согла­сен, на продолжение работы в новых условиях то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в организации работу, соответствующую его квали­фикации и состоянию здоровья, а при отсутствии вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа ра­ботника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

В случае если обстоятельства указанные в части первой могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего вре­мени на срок до 6 месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на усло­виях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.2.ст. 81 ТК РФ, с предоставлением работнику соответствующих гаран­тий и компенсаций. Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора ухудшающие положение работников по сравнению с условиями коллектив­ного договора.

 1.17.В случае катастрофы (природного или техногенного характера): производст­венной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, земле­трясении, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части работник может быть пе­реведен на срок до одного месяца, на. не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, для предотвращения указанных случаев или устранения их послед­ствий, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по преж­ней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. 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.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

 1.18.Работодатель обязан отстранить от работы работника в случаях:

* появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
* не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навы­ков в области охраны труда;
* не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
* при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работ, обусловленных трудовым договором;
* по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральным за­коном или иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляет­ся.

 1.19.Основанием для прекращения трудового договора является: «Общие основа­ния прекращения трудового договора» ст. 77 ТК РФ; «По инициативе работодателя» ст. 81ТК РФ; «По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» ст. 83ТК РФ.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

 1.20. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на не­определенный срок, предупредив об этом работодателя письменно не позднее, чем за две недели. В случае, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

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

 1.22.По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекра­тить работу, а работодатель организации, обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет, в последний день работы.

 1.23.Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации.

 1.24.Рассмотрение вопросов о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя производится с обязательным участием профсоюзного комитета:

* сокращение численности или штата работников;
* недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Работодатель обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности или штата работников профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении чис­ленности или штата работников предприятия может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала.

1. Права и обязанности работника.

Работник обязан:

1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка предприятия.
3. Соблюдать трудовую дисциплину. В дни работы к дежурству по ОУ педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учеб­ных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.
4. Выполнять установленные нормы труда.
5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии и гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные со­ответствующими правилами и инструкциями.
6. Быть всегда внимательным к детям и вежливым с родителями.
7. Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков и внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых ОУ.
8. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
9. Незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководи­телю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, со­хранности имущества работодателя.
10. Проходить медицинский осмотр и предоставлять соответствующие докумен­ты о его прохождении.

Работник имеет право на:

211.. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на ус­ловиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государствен­ными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.
3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной ра­боты.
4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности ра­бочего времени.
5. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
6. Объединение, включая право на создание профсоюзных организаций для за­щиты своих прав.
7. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного дого­вора.
8. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещен­ными законом способами.
9. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.
10. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Феде­ральными законами.
11. Права и обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные норматив­ные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической доку­ментацией и иными средствами, необходимыми для исполнения или трудовых обязанно­стей.
5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную пла­ту в сроки, установленные коллективным договором – расчет за предыдущий месяц 10 и за первую половину 25 числа.
7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленным Трудовым кодексом.
8. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и кон­трольных органов.
9. Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.
12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими тру­довых обязанностей.

Работодатель имеет право:

1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в по­рядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, и иными Федераль­ными законами.
2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
3. Поощрять работников за добросовестный эффективный груд.
4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и береж­ного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.
5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.
6. Принимать локальные нормативные акты.
7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
8. Рабочее время, время отдыха.
9. Режим рабочего времени:

4.2.Режим работы школы установлен – 5 дневная рабочая неделя, начало работы 8-00, окончание -20-00.

 4.3.Продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и не более 36 часов в неделю для женщин , если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации. Для педагогических работников ус­танавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более З6 часов в не­делю. Для работников, от 16 до 18 лет и инвалидов 1 и 2 группы устанавливается продолжитель­ность рабочего времени - 35 часов в неделю.

 4.4.Женщины работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах , где по условиям труда рабочий день разделен на части.

 4.5.Для категории работников (сторож) установлен режим работы по скользящемк графику и суммированный учет рабочего времени. Период учета – один год.

 4.6.Продолжительность ежедневной работы, в том числе время на начало и окон­чание ежедневной работы и перерыва на обед для принятия пищи, определяется графи­ком рабочего времени, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного ко­митета с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период.

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

 4.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

 4.8. По инициативе работодателя работники быть временно переведены на дистанционно ( удаленную) работу. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовых функций оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

 4.9.В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель знакомит дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными работодателем.

 4.10.Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае , если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя( за исключением случая , если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. В случае , если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовых функций дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме издания приказа и направляется дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением , копией приказа на бумажном носителе.

 4.11.В случаях 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. Согласие работника на такой период не требуется.

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовых функций оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, а так же возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с 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 работодателем.

 4.12.Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

-указание на обстоятельство ( случай) из числа указанных в п. 4.8 Правил, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

-список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

-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);

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

-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 правилами внутреннего трудового распорядка 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 предоставления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

 4.13.При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, внесение изменений в трудовой договор не требуется.

 4.14. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии. Связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнениями ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технические средства, средства защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием , а так же порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно.

 4.15. 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 выполнениями ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технические средства, средства 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 от работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 настоящего Кодекса, если большой размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами.

 4.16. Работники ,достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, при прохождении диспансеризации в порядке. Предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий ден один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

 4.17.Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

 4.18. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников, сокраща­ется на один час.

 4.19Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

 4.20.До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании дня - уход с работы в соответствии с установленным порядком в подразде­лении, где он работает.

 4.21.Работодатель обязан организовать учет явки и ухода работников с работы.

 4.22.Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписани­ем, должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом ОУ и Правилами внут­реннего распорядка. Учебную нагрузку педагогическим работникам устанавливает дирек­тор школы по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

а) у педагогических работников должна сохраняться, как правило, преемственность классов и учебной нагрузки;

б) учебная нагрузка, как правило, должна быть не ниже одной ставки;

в) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, кото­рое должно быть выражено в письменной форме;

г) объём учебной нагрузки педагогического работника должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся и классов в школе, а также в некоторых других исключи­тельных случаях.

 4.23.Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается, но обеспечивается возможность приёма пищи одновременно с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

 4.24.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения вы­борного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до на­ступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ).

 4.25.Дополнительные отпуска на основании Приложения № 8 коллективного дого­вора предоставляются работнику одновременно с очередным ежегодным отпуском. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

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

 4.27.Продолжительность ежегодного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

 4.28.Привлечение к сверхурочным работам произ­водится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

* При необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредви­денной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в те­чение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества;
* При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
* Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не до­пускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по за­мене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия до­пускается в следующих случаях:

* При производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной ава­рии либо устранения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиден­ных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
* При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, 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 сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.29 В соответствии со ст.96 ТК РФ работники могут привлекаться к работе в ночное время. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.30 При выполнении работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, предоставляется перерыв для обогрева и отдыха, которое включается в рабочее время.

5. Поощрения за успехи в работе.

1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за достигнутые в работе успехи, применяются следующие поощре­ния:
* объявление благодарности;
* выдача премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение Почетной грамотой;
* представление к званию «Почётный работник образования РФ», «Заслуженный учитель РФ».

Поощрения объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку работника. При применении мер морального и материального поощрения, при представ­лении работника к государственным наградам и почётным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

1. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.
	1. Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей.
	2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:
* замечание;
* выговор;
* увольнение.
	1. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий:
1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребо­вано объяснение в письменной форме, если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для вынесения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпус­ке, а также времени необходимого на учет мнения профкома.
2. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.
3. За каждый проступок может быть только одно дисциплинарное взыскание.
4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.
5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
6. Трудовые споры.
	1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работо­дателем организации по вопросам применения законодательных и иных нормативных ак­тов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматрива­ются:
* комиссиями по трудовым спорам организации;
* судами.
	1. Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по тру­довым спорам, если работник самостоятельно или с участием представляющей его инте­ресы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных пе­реговорах с работодателем.
	2. Работник может обратиться в комиссию по индивидуальным трудовым спорам в трех месячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права.
	3. Комиссия по трудовым спорам рассматривает заявление в присутствии работ­ника.
	4. Копии решений комиссия вручает работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения.

8. Снятие дисциплинарного взыскания.

1. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
2. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыска­ния имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого ра­ботника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюза.