Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования
«Спортивно-стрелковый клуб «Пересвет»
(АНО ДПО «ССК «Пересвет»)
344091, г. Ростов-на-Дону, ул. 2-я Краснодарская, д.145, оф.18
ИНН 6161053950/КПП 616801001 ОГРН 1096100000072 от 14.01.2009г.
Р/сч. 40703810326000000139 ФИЛИАЛ «РОСТОВСКИЙ» АО «АЛЬФА-БАНК»
К/сч 30101810500000000207 БИК 046015207

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ДПО «ССК «Пересвет»
_____ И.С. Ключкин
«___» _____2025г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

2025г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Спортивно-стрелковый клуб «Пересвет» (АНО ДПО «ССК «Пересвет» (далее – Организация) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Организации.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197ФЗ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом Организации в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников Организации.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие термины:

- «Работодатель» - АНО ДПО «ССК «Пересвет» вступившее в трудовые отношения с работником.
- «Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с «Работодателем» на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех «Работников» Организации.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются «Работодателем».

1.6. Официальным представителем «Работодателя» является директор Организации.

1.7. Трудовые обязанности и права «Работников» конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) «Работодатель» обязан ознакомить «Работника» под роспись с настоящими Правилами (Приложение №1 к Правилам), коллективным договором (при его наличии), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью «Работника».

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет «Работодателю»:

2.3.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2.3.2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или «Работник» поступает на работу на условиях совместительства;

2.3.3. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

2.3.4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

2.3.6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.3.7. иные документы, согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации. 2.4. Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится. Запрещается требовать от «Работника» при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляются «Работодателем». 2.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине «Работодатель» обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новый трудовой дубликат. 2.7. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже «Работника». «Работодатель» ведет трудовые книжки на каждого «Работника», проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного
«Работодателя» является для «Работника» основной. В трудовую книжку вносятся сведения о «Работнике», выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении «Работника», а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию «Работника» сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.8. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами. Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

2.9. Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать «Работодателю» сведения о последнем месте службы. «Работодатель» при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.10. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается «Работнику», другой хранится у «Работодателя». Получение «Работником» экземпляра трудового договора подтверждается подписью «Работника» на экземпляре трудового договора, хранящемся у «Работодателя».

2.11. 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» обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения «Работника» к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями,- не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

2.12. Трудовые договоры могут заключаться:

2.12.1. на неопределенный срок;

2.12.2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.13. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.14. С директором Учреждения в соответствии с абзацем седьмым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого договора определяется учредительными документами «Работодателя».

2.15. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.16. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании «Работника» в целях проверки его соответствия поручаемой работе. 2.17. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что «Работник» принят на работу без испытания. В случае, когда «Работник» фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.18. Испытание при приеме на работу не устанавливается для: 2.18.1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.18.2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

2.18.3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

2.18.4. лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

2.18.5. лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

2.18.6. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого «Работодателя» по согласованию между «Работодателями»;

2.18.7. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.18.8. иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии).

2.19. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора Организации, его заместителя, главного бухгалтера – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.20. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание «Работнику» не устанавливается.

2.21. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности «Работника» и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.22. При неудовлетворительном результате испытания «Работодатель» имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с «Работником», предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого «Работника» не выдержавшим испытание. Решение «Работодателя» «Работник» имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.23. Если срок испытания истек, а «Работник» продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания «Работник» придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом «Работодателя» в письменной форме за три дня. 2.24. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр. 2.25. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) «Работодателя», изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) 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 (распоряжения).

2.26. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения «Работником» обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) «Работодатель» (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, ставит в известность «Работника» о запрете курения на территории и в помещениях Организации (п. 1 ч.1 ст. 12 Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»). «Работник», не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, до работы не допускается. 2.27. Запрещается требовать от «Работника» выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.28. «Работник» имеет право заключать трудовой договор 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).

2.29. С письменного согласия «Работника» ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая «Работнику» дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего «Работника» без освобождения от работы, определенной трудовым договором, «Работнику» может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого «Работник» будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются «Работодателем» с письменного согласия «Работника». «Работник» имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а «Работодатель» - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3. ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ

3.1. Перевод «Работника» на другую 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 работу в другую местность вместе с «Работодателем». Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия «Работника», за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. 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.

3.3. Перевод «Работника» может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.4. Допускается временный перевод (до одного месяца) «Работника» на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же «Работодателя» без его письменного согласия: 3.4.1. в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

3.4.2. в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего «Работника», если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего «Работника» вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.5. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия «Работника». При переводах, осуществляемых в случаях предусмотренных подпунктами 3.4.1. и 3.4.2. настоящих Правил, оплата труда «Работника» производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.6. «Работника» нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия «Работодатель» переводит на другую имеющуюся у него работу не противопоказанную «Работнику» по состоянию здоровья.

3.7. Если «Работник», нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у «Работодателя» отсутствует, то «Работодатель» на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет «Работника» от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата «Работнику» не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, трудовым договором.

3.8. Если в соответствии с медицинским заключением «Работник» нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у «Работодателя» соответствующей работы трудовой договор прекращается.

3.9. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудовых отношений. Один экземпляр соглашения передается «Работнику», другой хранится у «Работодателя». Получение «Работником» экземпляра соглашения подтверждается подписью «Работника» на экземпляре соглашения, хранящемся у «Работодателя».

3.10. Перевод «Работника» на другую работу оформляется приказом (распоряжением), изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный «Работодателем», объявляется «Работнику» под роспись.

3.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе «Работодателя» за исключением изменения трудовой функции «Работника». О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, «Работодатель» уведомляет «Работника» в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.12. Если «Работник» не согласен работать в новых условиях, то «Работодатель» в письменной форме предлагает ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации «Работника», так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую «Работник» может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии у «Работодателя» указанной выше работы или отказе «Работника» от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с директором Организации, его заместителем и главным бухгалтером. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими «Работниками» организации. В случае отказа «Работника» от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами. Общие основания прекращения трудового договора определены статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия «Работник» должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего «Работника». Срочный трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Срочный трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего «Работника», прекращается с выходом этого «Работника» на работу.

4.4. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками (преподавателями) Организации, помимо оснований предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, являются:

4.4.1. повторное в течение одного года грубое нарушение устава Организации;

4.4.2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

4.4.3. достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. «Работник» имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом «Работодателя» в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения «Работодателем» заявления «Работника» об увольнении. По соглашению между «Работником» и «Работодателем» трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении «Работник» имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой «Работник», которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении «Работник» имеет право прекратить работу. В последний день работы «Работодатель» выдает «Работнику» трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению «Работника» и производит 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.

4.6. По инициативе «Работодателя» трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Трудовой договор с директором Организации, помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, прекращается по следующим основаниям:

4.7.1. в связи с отстранением от должности руководителя организации – должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

4.7.2. в связи с принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. В этом случае при отсутствии виновных действий (бездействия) директора Организации ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

4.7.3. по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Директор Организации вправе досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом «Работодателя» (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

4.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) «Работодателя». С приказом (распоряжением) «Работодателя» о прекращении трудового договора «Работник» должен быть ознакомлен под роспись. По требованию «Работника» «Работодатель» обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения «Работника» или «Работник» отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

4.10. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы «Работника», за исключением случаев, когда «Работник» фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

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

4.12. В день прекращения трудового договора «Работодатель» обязан выдать «Работнику» трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. Если «Работник» в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным «Работником» требования о расчете. По письменному заявлению «Работника» «Работодатель» также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. 4.13. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона. 4.14. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку «Работнику» невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, «Работодатель» обязан направить «Работнику» уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления «Работодатель» освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению «Работника», не получившего трудовую книжку после увольнения, «Работодатель» обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения «Работника».

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. **«Работодатель» имеет право:** 5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с «Работниками» в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3. поощрять «Работников» за добросовестный эффективный труд;

5.1.4. 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 настоящих Правил;

5.1.5. требовать от «Работников» соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
5.1.6. привлекать «Работников» к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

5.1.7. принимать локальные нормативные акты;

5.1.8. создавать объединения «Работодателей» в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

5.1.9. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.10. осуществлять иные права, предоставленные ему Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. **«Работодатель» обязан:** 5.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;

5.2.2. предоставлять «Работникам» работу, обусловленную трудовым договором;

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

5.2.4. обеспечивать «Работников» оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5.2.5. обеспечивать «Работникам» равную оплату за труд равной ценности;

5.2.6. вести учет времени, фактически отработанного каждым «Работником»;

5.2.7. выплачивать в полном размере причитающуюся «Работникам» заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором (при его наличии), трудовыми договорами;

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

5.2.9. предоставлять представителям «Работников» полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

5.2.10. знакомить «Работников» под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

5.2.11. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие «Работников» в управлении Организации в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах;

5.2.13. обеспечивать бытовые нужды «Работников», связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

5.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование «Работников» в порядке, установленном федеральными законами;

5.2.15. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров «Работников»;

5.2.16. 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 Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.2.17. отстранять от работы «Работников» в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.2.18. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.3. «Работодатель» обязан отстранить от работы (не допускать к работе) «Работника»:

5.3.1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5.3.2. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

5.3.3. не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

5.3.5. в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права «Работника» (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого

специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения «Работником» обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести «Работника» с его письменного согласия на другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации «Работника», так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую «Работник» может выполнять с учетом его состояния здоровья;

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

5.3.7. в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. «Работодатель» отстраняет от работы (не допускает к работе) «Работника» на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата «Работнику» не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы «Работника», который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы, как за простой.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

6.1. **«Работник» имеет право** на: 6.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

6.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

6.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (при его наличии); 6.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; 6.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

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

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

6.1.9. участие в управлении Организации в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах; 6.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора (при его наличии), соглашений;

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

6.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
6.1.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

6.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

6.1.15. иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

6.2. **«Работник» обязан:** 6.2.1. добросовестно, качественно и в срок, исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность «Работника»;

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

6.2.3. соблюдать настоящие Правила;

6.2.4. соблюдать установленный «Работодателем» порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

6.2.5. не использовать в личных целях компьютеры и оргтехнику «Работодателя»;

6.2.6. не использовать рабочее время в личных интересах (для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с «Работодателем»);

6.2.7. не мешать другим «Работникам» выполнять их трудовые обязанности;

6.2.8. уважительно относиться к другим «Работникам» «Работодателя», клиентам и обучающимся, представителям партнеров «Работодателя»;

6.2.9. соблюдать конфиденциальность, не сообщать другим лицам служебную информацию, не передавать ее на бумажных носителях и в электронном виде;

6.2.10. не оставлять на длительное время (более 30 мин.) рабочее место без разрешения своего непосредственного руководителя;

6.2.11. не курить на территории и в помещениях Работодателя, не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

6.2.12. соблюдать трудовую дисциплину;

6.2.13. выполнять установленные нормы труда;

6.2.14. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.15. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению «Работодателя» в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

6.2.16. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6.2.17. бережно относиться к имуществу «Работодателя», в частности к компьютеру и оргтехнике, закрепленным за «Работником», в том числе поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте; бережно относиться к имуществу третьих лиц, находящемуся у «Работодателя», если «Работодатель» несет ответственность за сохранность этого имущества и к имуществу других «Работников», находящемуся на территории «Работодателя»;

6.2.18. способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

6.2.19. незамедлительно сообщать «Работодателю» либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества «Работодателя» (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у «Работодателя», если «Работодатель» несет ответственность за сохранность этого имущества), о возникновении ситуаций препятствующих нормальному выполнению работы;

6.2.20. принимать меры по устранению причин и условий, приведших к ситуациям, указанным в подпункте 6.2.19. настоящих Правил;

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

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

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

7. РЕЖИМ РАБОТЫ

7.1. Рабочее время – время, в течение которого «Работник» в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством относятся к рабочему времени.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. Для «Работников» Организации, за исключением педагогических работников (преподавателей), устанавливается следующий режим рабочего времени:

7.3.1. пятидневная рабочая неделя, с понедельника по пятницу включительно, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

7.3.2. продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

7.3.3. время начала работы – 9 ч. 00 мин., время окончания работы – 18 ч. 00 мин.;

7.3.4. перерыв для отдыха и питания – 60 минут, с 13 ч. 00 мин. до 14 ч. 00 мин. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Указанный перерыв может не предоставляться «Работнику», если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов.

7.4. Для педагогических работников (преподавателей) Организации устанавливается следующий режим рабочего времени:

7.4.1.пятидневная рабочая неделя, с понедельника по пятницу включительно, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);

7.4.2. продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов, в соответствии с утвержденным «Работодателем» расписанием занятий;

7.4.3. перерыв для отдыха и питания – в соответствии с утвержденным «Работодателем» расписанием занятий. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

7.5. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений «Работнику» устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

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

7.6.1. для «Работников» в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

7.6.2. для «Работников» в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

7.6.3. для «Работников», являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
7.6.4. для «Работников», условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

7.6.5. для педагогических работников (преподавателей) – не более 36 часов в неделю.

7.7. По соглашению сторон трудового договора «Работнику» как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

7.8. «Работодатель» обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям «Работников»:

7.8.1. беременным женщинам;

7.8.2. одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

7.8.3. лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.8.4. женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, дедушке, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для «Работника» срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями «Работника» с учетом условий производства (работы) у «Работодателя».

7.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда «Работника» производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для «Работника» каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.10. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

7.10.1. для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;

7.10.2. для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

7.10.3. для обучающихся, по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:

- от 14 до 16 лет – 2,5 часа;
- от 16 до 18 лет - 4 часа;

7.10.4. для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.11. Для «Работников», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

7.12. Для «Работников», работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

7.13. Если «Работник» по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории «Работников».

7.14. Указанные в пунктах 7.10., 7.11. настоящих Правил ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

7.14.1. если по основному месту работы «Работник» приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;

7.14.2. если по основному месту работы «Работник» отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

7.15. Директор Организации может работать по совместительству у другого «Работодателя» только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

7.16. Для всех категорий «Работников» продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.17. «Работодатель» имеет право привлекать «Работника» к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного «Работника» в следующих случаях:

7.17.1. при необходимости выполнить сверхурочную работу;

7.17.2. если «Работник» работает на условиях ненормированного рабочего дня.

7.18. Сверхурочная работа - работа, выполняемая «Работником» по инициативе «Работодателя» за пределами установленной для «Работника» продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

7.19. Привлечение «Работодателем» «Работника» к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

7.19.1. 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, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества «Работодателя» (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у «Работодателя», если «Работодатель» несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

7.19.2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа «Работников»;

7.19.3. 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».

7.20. «Работодатель» вправе привлекать «Работника» к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

7.20.1. при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

7.20.2. при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

7.20.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного 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.

7.21. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, «Работников» в возрасте до восемнадцати лет, других категорий «Работников» в соответствии с трудовым законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные категории «Работников» должны быть по роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

7.22. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого «Работника» 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.23. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные «Работники» могут по распоряжению «Работодателя» при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в условия трудового договора.

«Работнику», работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

7.24. «Работодатель» ведет учет времени, фактически отработанного каждым «Работником» в табеле учета рабочего времени.

8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Время отдыха - время, в течение которого «Работник» свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

8.2.1. перерывы в течение рабочего дня (смены);

8.2.2. ежедневный (междусменный) отдых;

8.2.3. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); 8.2.4.

нерабочие праздничные дни;

8.2.5. отпуска.

8.3. «Работникам» предоставляется следующее время отдыха:

8.3.1. перерыв для отдыха и питания: для «Работников» Организации, за исключением педагогических работников (преподавателей) – 60 минут, с 13 ч. 00 мин. до 14 ч. 00 мин.; для педагогических работников (преподавателей) Учреждения – в соответствии с утвержденным «Работодателей» расписанием занятий.

Указанный перерыв может не предоставляться «Работнику», если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов.

8.3.2. выходные дни: при пятидневной рабочей неделе - два выходных дня (суббота, воскресенье); при шестидневной рабочей неделе – один выходной день (воскресенье);

8.3.3. нерабочие праздничные дни:

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

- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

8.3.4.ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.4.В случае внесения изменений в статью 112 Трудового кодекса Российской Федерации в части определения нерабочих праздничных дней применяются положения указанной статьи с внесенными изменениями.

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

8.6.«Работникам» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам (преподавателям) Организации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Директору Организации и заместителю директора предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

8.7.Педагогические работники (преподаватели) Организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления этого отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. 8.8. «Работникам» занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющим особый характер работы, «Работникам» с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

8.9. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска «Работников», условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет семь календарных дней. Продолжительность такого отпуска у конкретного «Работника» устанавливается трудовым договором с учетом специальной оценки условий труда.

8.10. «Работникам» с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

8.11. «Работникам», работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству «Работник» не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска «Работника» меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то «Работодатель» по просьбе «Работника» предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

8.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков «Работников» исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не

ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

8.13. Оплачиваемый отпуск предоставляется «Работнику» ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у «Работника» по истечении шести месяцев его непрерывной работы у «Работодателя». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск «Работнику» может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.14. «Работодатель» должен предоставить ежегодный оплачиваемой отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям «Работников»:

8.14.1. женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

8.14.2. «Работникам» в возрасте до восемнадцати лет;

8.14.3. «Работникам», усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

8.14.4. совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

8.14.5. в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.15. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается «Работодателем» не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. График отпусков обязателен как для «Работодателя», так и для «Работника».

8.16. О времени начала отпуска «Работник» должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

8.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый «Работодателем» с учетом пожеланий «Работника», в случаях:

8.17.1. временной нетрудоспособности «Работника»;

8.17.2. исполнения «Работником» во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

8.17.3. в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.18. Если «Работнику» своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо «Работник» был предупрежден о времени начала 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».

8.19. По соглашению между «Работником» и «Работодателем» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.20. Отзыв «Работника» из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору «Работника» в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий

рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска «Работников» в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и «Работников», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. 8.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению «Работника» может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

8.22. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и «Работникам» в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска «Работникам», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).

8.23. При увольнении «Работнику» выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска. По письменному заявлению «Работника» неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. 8.24. Отдельным категориям «Работников» в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

8.24.1. супруги военнослужащих;

8.24.2. граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);

8.24.3. Герои Социалистического Труда и полные кавалеры Ордена Трудовой Славы;

8.24.4. почетные доноры России;

8.24.5. Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры Ордена Славы; 8.24.6. мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

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

8.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам «Работнику» по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между «Работником» и «Работодателем».

8.27. «Работодатель» обязан на основании письменного заявления «Работника» предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

8.27.1. участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

8.27.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

8.27.3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

8.27.4. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

8.27.5. «Работникам» в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

8.27.6. в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

9. ОПЛАТА ТРУДА

9.1. Заработная плата (оплата труда «Работника») – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации «Работника», сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

9.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) в кассе «Работодателя».

9.3. При выплате заработной платы «Работодатель» обязан извещать в письменной форме каждого «Работника» путем выдачи расчетного листка. 9.4. Расчетный листок содержит информацию:

9.4.1. о составных частях заработной платы, причитающейся «Работнику» за соответствующий период; 9.4.2. о размерах иных сумм, начисленных «Работнику», в том числе денежной компенсации за нарушение «Работодателем» установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся «Работнику»; 9.4.3. о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

9.4.4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.5. Форма расчетного листка утверждается приказом «Работодателя».

9.6. Заработная плата каждого «Работника» зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.7. Заработная плата «Работника» в соответствии с действующей у «Работодателя» системой оплаты труда, состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и премий. Оплата труда педагогических работников (преподавателей) организации может производится за фактически отработанное время из расчета установленной «Работодателем» ставки почасовой оплаты труда.

9.8. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания.

9.9. «Работникам», которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением «Работников» в возрасте до 18 лет.

9.10. «Работникам» в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

9.11. В случае установления «Работнику» неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

9.12. Заработная плата за каждый месяц работы выплачивается «Работникам» не реже чем каждые полмесяца: 25 числа выплачивается первая часть заработной платы «Работника» за текущий (расчетный) месяц; 10 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с «Работником».

9.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

9.14. Заработная плата может быть выплачена в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный «Работником» расчетный счет, если в трудовом договоре определены условия перечисления.

9.15. «Работодатель» с заработной платы «Работника» перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

9.16. Удержания из заработной платы «Работника» производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами:

9.17. Удержания из заработной платы «Работника» для погашения его задолженности «Работодателю» могут производиться:

9.17.1. для возмещения неотработанного аванса, выданного «Работнику» в счет заработной платы;

9.17.2. для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

9.17.3. для возврата сумм, излишне выплаченных «Работнику» вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных «Работнику», в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины «Работника» в невыполнении норм труда или простое;

9.17.4. при увольнении «Работника» до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если «Работник» увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1,2 или 4 части первой статьи 81, пунктами 1,2,5,6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.18. В случаях, предусмотренных подпунктами 9.17.2, 9.17.3, 9.17.4 пункта 9.17. настоящих Правил, «Работодатель» вправе принять решение об удержании из заработной платы «Работника» не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если «Работник» не оспаривает оснований и размеров удержания.

9.19. Заработная плата, излишне выплаченная «Работнику» (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина «Работника» в

невыполнении норм труда или простое, если заработная плата была излишне выплачена в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

9.20. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами,- 50 процентов заработной платы, причитающейся «Работнику». При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за «Работником» во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

9.21. 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 выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

9.22. Заработная плата, не полученная ко дню смерти «Работника», выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи «Работодателю» соответствующих документов. 9.23. Оплата труда «Работников», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда «Работников», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается трудовым договором, заключаемым с «Работником».

9.24. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего «Работника» без освобождения от работы, определенной трудовым договором, «Работнику» производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.25. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9.26. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию «Работника» сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации. 9.27. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата «Работнику» не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. К ним относится отстранение от работы:

9.27.1. в связи с туберкулезом больных туберкулезом. На период отстранения «Работникам» выдаются пособия по государственному социальному страхованию;

9.27.2. в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционных заболевания и может явиться источником распространения инфекционных заболеваний и невозможно перевести «Работника» на другую работу. На период отстранения «Работникам» выплачивается пособие по социальному страхованию;

9.27.3. в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда не по вине «Работника». В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

9.27.4. в связи с непрохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования) не по вине «Работника». В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

9.28. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. «Работникам», получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем «Работникам» за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). 9.29. По желанию «Работника», работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9.30. Время простоя по вине «Работодателя» оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы «Работника». Время простоя по причинам, не зависящим от «Работодателя» и «Работника», оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине «Работника» не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения «Работником» его трудовой функции, «Работник» обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю «Работодателя».

10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных «Работникам» прав в области социально – трудовых отношений. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения «Работникам» затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

10.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), «Работникам» предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

10.2.1. при направлении в служебные командировки;

10.2.2. при переезде на работу в другую местность;

10.2.3. при исполнении государственных или общественных обязанностей;

10.2.4. при совмещении работы с получением образования;

10.2.5. при вынужденном прекращении работы не по вине «Работника»;

10.2.6. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

10.2.7. в некоторых случаях прекращения трудового договора;

10.2.8. в связи с задержкой по вине «Работодателя» выдачи трудовой книжки при увольнении «Работника»;

10.2.9. в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. 10.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств «Работодателя».

10.4. При направлении «Работника» в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой – расходов по проезду, расходов по найму жилого помещения, дополнительных расходов, связанных с проживание вне места постоянного жительства (суточные), иных расходов, произведенных «Работником» с разрешения или ведома «Работодателя». 10.5. При переезде «Работника» по предварительной договоренности с «Работодателем» на работу в другую местность «Работодатель» обязан возместить «Работнику» расходы по переезду «Работника», членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда «Работодатель» предоставляет «Работнику» соответствующие средства передвижения), расходы по обустройству на новом месте жительства.

10.6. «Работодатель» обязан освобождать «Работника» от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

10.7. Гарантии и компенсации «Работникам», совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться «Работникам», уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования «Работодателем» в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между «Работником» и «Работодателем» в письменной форме. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению «Работодателя» и «Работника» могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска. «Работнику», совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору «Работника»).

10.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата «Работников» организации, увольняемому «Работнику» выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

10.9. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается «Работнику» при расторжении трудового договора в связи с:

10.9.1. отказом «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 отсутствием у «Работодателя» соответствующей работы;

10.9.2. призывом «Работника» на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

10.9.3. восстановлением на работе «Работника», ранее выполнявшего эту работу;

10.9.4. отказом «Работника» от перевода на работу в другую местность вместе с «Работодателем»;

10.9.5. признанием «Работника» полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

10.9.6. отказом «Работника» от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

10.10. При сокращении численности или штата «Работников» преимущественное право на оставление на работе предоставляется «Работникам» с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании «Работника» или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других «Работников» с самостоятельным заработком; «Работникам», получившим в период работы у данного «Работодателя» трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; «Работникам», повышающим свою квалификацию по направлению «Работодателя» без отрыва от работы.

10.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата «Работников» организации «Работодатель» обязан предложить «Работнику» другую имеющуюся работу (вакантную должность). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата «Работников» организации «Работники» предупреждаются «Работодателем» персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. «Работодатель с письменного согласия «Работника» имеет право расторгнуть трудовой договор с ним до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка «Работника», исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

10.12. В случае расторжения трудового договора с директором Организации, его заместителем и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным «Работникам» компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка «Работника», за исключением случаев, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.13. При переводе «Работника», нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у «Работодателя» за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным

заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой,- до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления «Работника».

10.14. При временной нетрудоспособности «Работодатель» выплачивает «Работнику» пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.
10.15. При повреждении здоровья или в случае смерти «Работника» вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания «Работнику» (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью «Работника». Виды, объемы и условия предоставления «Работнику» гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

10.16. На время прохождения медицинского осмотра за «Работником», обязанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

10.17. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра «Работник» освобождается от работы. В случае, если по соглашению с «Работодателем» «Работник» в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход «Работника» в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день «Работнику» по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов «Работнику» предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию «Работника» может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При этом «Работодатель» сохраняет за «Работником» его средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

10.18. При направлении «Работодателем» «Работника» на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. «Работникам», направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
10.19. При использовании «Работником» с согласия или ведома «Работодателя» и в его интересах личного имущества, «Работнику» выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих «Работнику», а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

10.20. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются «Работникам» только по основному месту работы.

11. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

11.1. Для поощрения «Работников», добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в Организации и другие успехи в труде «Работодатель» применяет следующие виды поощрения:

11.1.1. объявление благодарности;

11.1.2. награждение почетной грамотой; 11.1.3.

награждение ценным подарком;

11.1.4. выдача премии.

11.2. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда. 11.3. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) «Работодателя» и доводятся до сведения всего трудового коллектива Организации. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрения.

12. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

12.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение «Работником» по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, «Работодатель» имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. 12.2. До применения дисциплинарного взыскания «Работодатель» затребует от «Работника» письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение «Работником» не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление «Работником» объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. 12.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни «Работника», пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа «Работников».

12.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово – хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

12.6. Приказ (распоряжение) «Работодателя» о применении дисциплинарного взыскания объявляется «Работнику» под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия «Работника» на работе. Если «Работник» отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

12.7. 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 «Работника». 12.8. «Работодатель» обязан рассмотреть заявление представительного органа «Работников» о нарушении директором Организации, его заместителем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора (при его наличии), соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган «Работников». В случае, когда факт нарушения подтвердился, «Работодатель» обязан применить к директору Организации, его заместителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

13. ОХРАНА ТРУДА

13.1. Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья «Работников» в процессе трудовой деятельности. Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения «Работником» и «Работодателем».

13.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на «Работодателя».

13.3. «Работники» образовательных организаций («Работники» Учреждения), «Работники», занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности «Работников» для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

13.4. «Работник» обязан:

13.4.1. соблюдать требования охраны труда;

13.4.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

13.4.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

13.4.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

13.4.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению «Работодателя» в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

13.5. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине «Работника» за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время «Работник» с его согласия может быть переведен «Работодателем» на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе 13.6. При отказе «Работника» от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) «Работодатель» обязан предоставить «Работнику» другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя «Работника» до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

13.7. Отказ «Работника» от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

13.8. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, «Работникам» бесплатно выдаются «Работодателем» прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, устанавливаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

13.9. Все «Работники», в том числе директор Учреждения, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда. Для всех поступающих на работу лиц, а также для «Работников», переводимых на другую работу, «Работодатель» или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

13.10. «Работодатель» обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

13.11. «Работодатель» обязан расследовать и учитывать несчастные случаи, происшедшие с «Работниками» и другими лицами, участвующими в производственной деятельности «Работодателя», при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению «Работодателя», а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с «Работодателем» либо совершенных в его интересах.
13.12. Расследованию как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекших за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

13.12.1. в течение рабочего времени на территории «Работодателя» либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудия производства и одежды, выполнения других действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для «Работника» продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

13.12.2. при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном «Работодателем», либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению «Работодателя» или по соглашению сторон трудового договора;

13.12.3. при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению «Работодателя» к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

13.12.4. при осуществлении иных правомерных действий обусловленных трудовыми отношениями с «Работодателем» либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

13.13. При несчастных случаях «Работодатель» обязан: 13.13.1. немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

13.13.2. принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

13.13.3. сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

13.13.4. немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в статье 228.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

13.13.5. принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.14. Для расследования несчастного случая «Работодатель» незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) «Работодателя», представители «Работодателя», представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа «Работников», уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет «Работодатель», а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль. При формировании комиссии по расследованию несчастных случаев «Работодатель» руководствуется статьей 229 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.15. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней, в случае, когда один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо произошел несчастный случай (в том числе групповой) со смертельным исходом – в течение 15 дней.

13.16. Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено «Работодателю» или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления. При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений, указанные в настоящем пункте Правил сроки, могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о

продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

13.17. При проведении расследования несчастного случая «Работодатель» руководствуется статьей 229.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.18. По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке. При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае составляется на каждого пострадавшего отдельно. При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

13.19. В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

13.20. Акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается «Работодателем» и заверяется печатью. «Работодатель» в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве выдает один экземпляр утвержденного им акта пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет «Работодателем», осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта и копии материалов расследования «Работодатель» в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации «Работодателя» в качестве страхователя).

13.21. При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому «Работодателю» и участвовавшим в его производственной деятельности, «Работодатель», у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

13.22. Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется «Работодателем», осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

13.23. Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на

производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления «Работодателю» направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет «Работодателем», у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются: в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, а при страховом случае – также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации «Работодателя» в качестве страхователя). 13.24. Копии актов о расследовании несчастного случая на производстве (в том числе групповых) в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, направляются председателем комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

13.25. По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего «Работодатель» обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях – в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

14.1. Сторона трудового договора («Работодатель» или «Работник»), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

14.2. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность «Работодателя» перед «Работником» не может быть ниже, а «Работника» перед «Работодателем» - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

14.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения «Работника» («Работодателя») от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

14.4. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

14.5. «Работодатель» обязан возместить «Работнику» не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

14.5.1. незаконного отстранения «Работника» от работы, его увольнения или перевода на другую работу; 14.5.2. отказа «Работодателя» от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении «Работника» на прежней работе;

14.5.3. задержки «Работодателем» выдачи «Работнику» трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения «Работника».

14.6. «Работодатель», причинивший ущерб имуществу «Работника», возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии «Работника» ущерб может быть возмещен в натуре. Заявление «Работника» о возмещении ущерба направляется им «Работодателю». Последний обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии «Работника» с решением «Работодателя» или неполучением ответа в установленный срок «Работник» имеет право обратиться в суд.

14.7. Моральный вред, причиненный «Работнику» неправомерными действиями или бездействием «Работодателя», возмещается «Работнику» в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения «Работнику» морального вреда и размер его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

14.8. «Работник» обязан возместить «Работодателю» причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с «Работника» не подлежат. 14.9. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества «Работодателя» или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у «Работодателя», если он несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для «Работодателя» произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного «Работником» третьим лицам.

14.10. Материальная ответственность «Работника» исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения «Работодателем» обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного «Работнику».

14.11. «Работодатель» вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного «Работника». Ограничить указанное право «Работодателя» может собственник имущества в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами «Работодателя».

14.12. За причиненный ущерб «Работник» несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

14.13. Полная материальная ответственность «Работника» состоит из его обязанности возмещать причиненный «Работодателю» прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная

ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на «Работника» лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. «Работники» в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

14.14. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на «Работника» в следующих случаях:

14.14.1. когда на «Работника» возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный «Работодателю» при исполнении «Работником» трудовых обязанностей;

14.14.2. недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

14.14.3. умышленного причинения ущерба;

14.14.4. причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

14.14.5. причинения ущерба в результате преступных действий «Работника», установленных приговором суда;

14.14.6. причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

14.14.7. разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

14.14.8. причинения ущерба не при исполнении «Работником» трудовых обязанностей.

14.15. Материальная ответственность в полном размере причиненного «Работодателю» ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителем директора, главным бухгалтером.

14.16. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении «Работодателю» причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного «Работникам» имущества, могут заключаться с «Работниками», достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

14.17. При совместном выполнении «Работниками» отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого «Работника» за причиненный ущерб и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между «Работодателем» и всеми членами коллектива (бригады). По такому договору ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и «Работодателем». При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

14.18. Размер ущерба, причиненного «Работодателю» при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными «Работниками» «Работодатель» обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки «Работодатель» имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Обязательным является истребование от «Работника» письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения «Работника» от предоставления объяснения составляется соответствующий акт. «Работник» и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

14.19. Взыскание с виновного «Работника» суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению «Работодателя». Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления «Работодателем» размера причиненного «Работником» ущерба. Если месячный срок истек или «Работник» не согласен добровольно возместить причиненный «Работодателю» ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с «Работника», превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

14.20. «Работник», виновный в причинении ущерба «Работодателю», может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае «Работник» представляет «Работодателю» письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения «Работника», который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. С согласия «Работодателя» «Работник» может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения «Работника» к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб «Работодателю».

14.21. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств «Работодателя», «Работник» обязан возместить затраты, понесенные «Работодателем» на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

14.22. Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения «Работника» и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с «Работника». Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с «Работника», не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

14.23. Директор Организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный «Работодателю». В случаях, предусмотренных федеральными законами, директор Организации возмещает «Работодателю» убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

15. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

(ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ)

15.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

15.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

15.2.2. имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

15.2.3. имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в подпункте 15.2.2. настоящих Правил;

15.2.4. признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

15.3. Лица из числа указанных в подпункте 15.2.2. настоящих Правил, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

15.4. Наряду со случаями, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, «Работодатель» обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника (преподавателя) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный «Работник» подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах 15.2.2., 15.2.3. настоящих Правил. «Работодатель» отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника (преподавателя) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

15.5. Педагогические работники (преподаватели) обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании и Положением об аттестации «Работодателя».

15.6. Проведение аттестации педагогических работников (преподавателей) в целях подтверждения соответствия педагогических работников (преподавателей) занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением.

15.7. Педагогические работники (преподаватели) в соответствии с законодательством об образовании имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

16. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

16.1. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

16.2. Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работников.

16.3. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

16.4. Если Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения «Работодателем».

16.5. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой статьи 195.3 Трудового Кодекса Российской Федерации, применяются «Работодателем» в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятым Учреждением производством труда.

16.6. Если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

16.7. «Работник» имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

16.8. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, «Работодатель» проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование «Работника», если это является условием выполнения «Работником» определенных видов деятельности.

16.9. «Работнику», проходящему подготовку, «Работодатель» создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. 16.10. «Работник» в отношении, которого «Работодателем» были применены профессиональные стандарты, в случае не соответствия его квалификации и опыта работы требованиям профессионального стандарта, обязан пройти курс повышения квалификации или получить дополнительное профессионально образование.

16.11. «Работник» проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением об аттестации «Работодателя».

17.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1. Настоящие Правила вступают в силу с момента их утверждения и действуют бессрочно.

17.2. Настоящие Правила применяются к трудовым отношениям, возникшим до вступления их в действие. 17.3. По всем вопросам, не нашедшим своего отражения в настоящих Правилах, «Работник» и «Работодатель» руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами «Работодателя», регулирующими трудовые отношения.

17.4. По инициативе «Работодателя» или «Работника» в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.