

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБОУ ООШ № 2
протокол от « 25 » 10 2024 г.
№ _____

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ ООШ № 2
_____ Е.В.Телегина
приказ по школе
от « 28 » 10 2024 г. № 28/а-од

Мотивированное мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации учтено
протокол № 4 от 25.10.2024 года
Председатель ПК _____ Смолик Т.Ф.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 2
ИМЕНИ ПОЛНОГО КАВАЛЕРА ОРДЕНА СЛАВЫ П.Ф.ВЛАСОВА СЕЛА СОЛНЕЧНАЯ
ПОЛЯНА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЖИГУЛЕВСК САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школе № 2 имени полного кавалера ордена Славы П.Ф. Власова с. Солнечная Поляна городского округа Жигулевск Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда, созданию безопасных условий труда.

1.3. Правила обязательны для исполнения всеми работниками Учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников.

2. 1. Прием на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой стороны: Работника и директора Учреждения (далее – Работодателя) (ст.67 ТК РФ).

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора Работник предоставляет Работодателю, следующие документы:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- ✓ документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- ✓ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, 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.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

2.1.5. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - имеющим неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
 - признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке;
 - имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
- с учетом изменений, внесенных ФЗ от 05.12.2022 №498-ФЗ, в часть 4.1.статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 3273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

«к занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты».

2.1.6. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.1.7. Трудовые книжки Работников хранятся в Учреждении.

2.1.8. На каждого Работника ведется личное дело, после увольнения Работника личное дело хранится в Учреждении 75 лет.

2.1.9. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника со следующими документами:

- ✓ Уставом Учреждения;
- ✓ коллективным договором;
- ✓ настоящими Правилами;
- ✓ приказами по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- ✓ должностной инструкцией Работника, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;
- ✓ предупредить об обязанностях по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну Учреждения, и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам;
- ✓ иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность Работника.

2.1.11. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок - не более трех месяцев, а для директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, бухгалтера - не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания.

- 2.1.12. Директор Учреждения назначается приказом руководителя Центрального управления министерства образования и науки Самарской области. Трудовая книжка и личное дело директора хранится в Центральном управлении министерства образования и науки Самарской области.
- 2.2. Отказ в приеме на работу:
- 2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключение трудового договора.
- 2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав, или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, мест жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.
- 2.2.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам связанным с беременностью или наличием детей.
- 2.2.4. Запрещается отказывать в заключение трудового договора Работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст. 64 ТК РФ).
- 2.2.5. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).
- 2.2.6. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (ст. 64 ТК РФ).
- 2.3. Увольнение работников:
- 2.3.1. Увольнение Работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.
- 2.3.1. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен законодательством. По договоренности 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 (в письменной форме). Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.
- 2.3.2. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до его увольнения. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого работника на работу.
- 2.3.3. При расторжении трудового договора Работодатель издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.
- 2.3.4. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и со ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».
- 2.3.5. 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 или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- 2.3.6. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с

отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

2.3.7. Если Работник в день увольнения не работал, то расчет с Работником производится не позднее дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

2.3.8. Директор Учреждения при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.3.9. Трудовой договор, может быть, расторгнут Работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):

- ✓ ликвидация Учреждения;
- ✓ сокращение численности или штата Работников Учреждения;
- ✓ несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- ✓ смены собственника имущества Учреждения (в отношении директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);
- ✓ неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- ✓ однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:
- ✓ прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- ✓ появления Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения – Работодателя или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- ✓ совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- ✓ установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения Работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.
- ✓ совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;
- ✓ неприятия Работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо

непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностраные финансовые инструменты" используется в ТК РФ в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

- ✓ совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- ✓ принятия необоснованного решения директором Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения;
- ✓ однократного грубого нарушения директором Учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- ✓ представления Работником Работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- ✓ в других случаях, установленных федеральными законами.

2.3.10. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

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

2.3.11. Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа Работников.

2.3.12. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, 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. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.3.13. Увольнение Работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка Работодателем.

2.3.14. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.3.15. Сведения о применении к Работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ включаются Работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

3. Права, обязанности и ответственность Работника.

3.1. Работник Учреждения имеет право на:

- ✓ заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- ✓ предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- ✓ рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- ✓ своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- ✓ отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, перерывов в течение рабочего дня, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий Работников;
- ✓ полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- ✓ профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- ✓ объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов ;
- ✓ ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- ✓ участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством и Уставом Учреждения;
- ✓ защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- ✓ возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- ✓ обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- ✓ разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ✓ на социальные гарантии и льготы, установленные действующим законодательством Российской Федерации, и льготы, предоставляемые в регионе Работникам образовательных организаций;
- ✓ предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящими Правилами.

Педагогические работники Учреждения, кроме того имеют право на:

- ✓ свободу выбора и использования методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной Учреждением, методов оценки знаний обучающихся при исполнении профессиональных обязанностей;
- ✓ сокращенную продолжительность рабочего времени;
- ✓ удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- ✓ получение ежемесячной денежной компенсации в целях обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

3.2. Работник обязан:

- ✓ добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- ✓ работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава Учреждения, настоящих Правил, других документов, регламентирующих деятельность Учреждения, соблюдать дисциплину труда, уходить с работы при условии осуществления полного контроля за подшефным классным коллективом, выполнения всех требований к работе на данный день;
- ✓ соблюдать Устав Учреждения и настоящие Правила, другие локальные акты Учреждения;

- ✓ соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения Работодателя, его заместителей;
- ✓ соблюдать требования по охране труда, технике безопасности производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- ✓ бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- ✓ незамедлительно сообщать Работодателю, его заместителям о возникновении ситуации, представляющих угрозу жизни и здоровья участников образовательного процесса, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), сохранности имущества Учреждения;
- ✓ поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- ✓ проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с локальным актом Учреждения, своевременно делать необходимые прививки;
- ✓ содержать рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте;
- ✓ соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- ✓ эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать расходные материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы;
- ✓ быть вежливым, внимательным к воспитанникам, обучающимся, родителям (законным представителям) и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;
- ✓ систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- ✓ достойно вести себя на работе, в быту и в общественных местах;
- ✓ педагогические работники Учреждения во время образовательного процесса несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся с момента начала перемены и до окончания урока, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий принимают все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися; при травмах и несчастных случаях - незамедлительно оказывают посильную помощь пострадавшим, о всех травмах и несчастных случаях – немедленно сообщают администрации Учреждения.

Круг конкретных должностных обязанностей, составляющих трудовую функцию Работника Учреждения по трудовому договору, определяется его должностной инструкцией, разрабатываемой и утвержденной Работодателем.

3.3. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст. 238 ТК РФ).

За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

3.3.1. Материальная ответственность в полном размере возмещения ущерба возлагается на Работника в следующих случаях (ст.243 ТК РФ):

- ✓ когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- ✓ недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- ✓ умышленного причинения ущерба;
- ✓ причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- ✓ причинения ущерба в результате преступных действий Работника, установленных приговором суда;

- ✓ причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- ✓ причинения ущерба не при исполнении Работником трудовых обязанностей.

3.3.2. Работник Учреждения привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном локальными актами Учреждения.

4. Основные обязанности, права и ответственность Работодателя.

4.1. Работодатель обязан:

- ✓ соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержание нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- ✓ предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ✓ обеспечивать безопасность труда и условий, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда
- ✓ правильно организовать труд Работников в соответствии с их специальностью и квалификации;
- ✓ всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину;
- ✓ обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей;
- ✓ обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- ✓ своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами; обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- ✓ вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- ✓ предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнением;
- ✓ рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- ✓ создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ✓ обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- ✓ осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- ✓ возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- ✓ исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- ✓ совершенствовать образовательный процесс, распространять и внедрять в работу педагогов, и других Работников Учреждения опыт работы;
- ✓ обеспечивать систематическое повышение работниками Учреждения теоретического уровня и деловой квалификации, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- ✓ принимать меры к своевременному обеспечению Учреждения необходимыми учебно-наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем;

- ✓ обеспечивать соблюдение в Учреждении санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества Учреждения, Работников и обучающихся;
- ✓ неуклонно соблюдать законодательство о труде, создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда и противопожарным правилам;
- ✓ чутко относиться к повседневным нуждам работников Учреждения, обеспечивать предоставление установленных льгот и преимуществ.
- ✓ принимать все необходимые меры по обеспечению в Учреждении и на его территории безопасных условий для жизни и здоровья обучающихся и Работников во время их нахождения в помещениях и на территории Учреждения, а также за пределами его территории во время участия в мероприятиях, проводимых Учреждением или с его участием.

4.2. Работодатель имеет право:

- ✓ заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- ✓ вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- ✓ поощрять Работников за добросовестный эффективный труд, совместно с представительным органом осуществлять премирование Работников;
- ✓ требовать от Работников исполнения 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;
- ✓ привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- ✓ принимать локальные нормативные акты;
- ✓ создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- ✓ осуществлять приём на работу, перевод, увольнение Работников, изменение трудового договора с Работниками.

На Работодателя распространяются другие права, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами.

4.3. Работодатель несет ответственность перед Работниками:

- ✓ за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения Работника возможности трудиться;
- ✓ за задержку трудовой книжки при увольнении Работника;
- ✓ незаконное отстранение от работы;
- ✓ незаконное увольнение или перевод на другую работу;
- ✓ за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику;
- ✓ за причинение ущерба имуществу Работника, а также в иных в случаях, предусмотренных законодательством.

5. Рабочее время.

5.1. Режим работы Учреждения определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами директора Учреждения.

5.2. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и в воскресенье, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье. Для сторожей предусмотрен режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха для педагогических Работников определяются графиком работы и учебным расписанием Учреждения, продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Объем учебной нагрузки учителям и другим педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программами, обеспеченности кадрами.

5.4. Учебная нагрузка (менее 18 часов) устанавливается только с письменного согласия Работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки, не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов

по учебному плану и программе, сокращения количества классов (групп). Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск в соответствии с локальным актом Учреждения.

5.5. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.6. Время начала и окончания работы для Учреждения устанавливается в зависимости от количества смен для обучающихся приказом директора по согласованию с местными органами самоуправления. Для педагогических работников - по расписанию, утверждаемому директором Учреждения в сентябре, январе текущего учебного года. Предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается настоящими Правилами или по соглашению между Работником и Работодателем. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (п.1.5. приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). Для сторожей устанавливается режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, перерыв для отдыха и питания во время работы определяется самим работником. Работник (сторож) не покидает рабочее место во время перерыва. Устанавливается суммированный учет рабочего времени сторожей

с учетным периодом год. Режим определяется графиком работы, который утверждается директором Учреждения и доводится до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. В графике должно указываться время начала и окончания работы.

Должность	График работы	Обеденный перерыв
Администрация: Директор Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР Заместитель директора по АХР	с 8.00 до 17.00 часов	с 12.00 до 13.00 часов
Главный бухгалтер	с 8.00 до 17.00 часов	с 12.00 до 13.00 часов
Бухгалтер Контрактный управляющий	с 8.00 до 12.00 часов	с 10.30 до 11.00 часов
Секретарь	с 8.00 до 17.00 часов	с 12.00 до 13.00 часов
Библиотекарь	с 8.00 до 14.54 часов	с 12.00 до 12.30 часов
Учитель	по расписанию занятий (уроков)	
Сторож	режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику	определяется самим Работником
Уборщик служебных помещений	с 8.00 до 17.00 часов	с 12.00 до 13.00 часов
Специалист по охране труда	с 8.00 до 17.00 часов	с 12.00 до 13.00 часов
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	с 8.00 до 17.00 часов	с 12.00 до 13.00 часов
Педагог-психолог	с 8.00 до 12.00 часов	с 10.30 до 11.00 часов

5.4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогам Учреждения, реализующим общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивается возможность приема пищи вместе с обучающимися. Педагогические работники СПДС 1 смена обедает вместе с детьми, 2 смена - до начала работы.

5.5. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, графиком дежурств по Учреждению и обязанностями, предусмотренными их должностной инструкцией, а также индивидуальными и школьными планами воспитательной работы. Администрация Учреждения обязана организовать учет рабочего времени педагогических работников.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами воспитательной работы, заседаний педагогического совета, родительских собраний, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по Учреждению и другим работам, относящимся к их трудовой функции по трудовому договору (должностной инструкцией). По соглашению с работодателем в период каникул Работник может выполнять иную работу.

5.9. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу, относящуюся к их трудовой функции по трудовому договору (должностной инструкцией) в пределах их рабочего времени до начала каникул. В зависимости от характера выполняемой работы, работа в каникулярный период может выполняться в Учреждении, в библиотеке, с выездом в другие учреждения, дома. По соглашению с работодателем в период каникул он может выполнять и другую работу. Графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора Учреждения не позднее, чем за две недели до начала каникул. В период каникул допускается суммированный учет рабочего времени согласно графику.

5.10. Работодатель может предоставить учителям один свободный от занятий день в соответствии с локальным актом Учреждения.

5.11. Рабочий день учителя начинается за 15 минут до начала его первого урока. Урок начинается с сигналом (звонок) о его начале, прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий, и в перерывах между занятиями.

5.12. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. Дежурство начинается за 20 минут до начала уроков (занятий) и продолжается 20 минут после окончания уроков (занятий) дежурного педагога. График дежурств составляется на учебный период (полугодие) и утверждается директором Учреждения. График вывешивается в учительской и на каждом этаже Учреждения.

5.13. Педагогическим и другим работникам Учреждения запрещается:

- ✓ изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- ✓ отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- ✓ удалять обучающихся с уроков (занятий).

5.14. Администрации Учреждения запрещается:

- ✓ отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- ✓ созывать во время занятий собрания, заседания и всякого рода совещания.

5.15. График работы СПДС с 7.00. до 19.00. Норма рабочего времени работников СПДС:

- руководитель - с 8.00 до 16.30 (40 часов рабочая неделя);

- у следующих работников: старшего воспитателя, помощника воспитателя, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, заведующего хозяйством, бухгалтера, кухонного рабочего, кладовщика, младшего воспитателя, грузчика, уборщика служебных помещений – с 8.00 до 16.30 (40 часов рабочая неделя)

- воспитатель дошкольных групп:

1 смена-с 6.48 до 15.00

2 смена - с 12.48 до 19.00 (36 часов рабочая неделя)

- воспитатель группы раннего возраста:

1 смена- с 6.48 до 14.00

2 смена - с 11.48 до 19.00 (36 часов рабочая неделя)

- музыкальный руководитель:

1 смена- с 8.00 до 12.48

2 смена- с 14.00 до 17.48 (24 часа рабочая неделя)

- повар:

1 смена- с 6.00 до 14.30

2 смена - с 9.30 до 18.00 (40 часов рабочая неделя)

- инструктор по физической культуре:

1 смена- с 8.00 до 14.00

2 смена - с 12.00 до 18.00 (30 часов рабочая неделя)

- педагог-психолог:

1 смена- с 7.48 до 15.00

2 смена - с 10.48 до 18.00 (36 часов рабочая неделя)

- учитель-логопед:

1 смена- с 8.00 до 12.00

2 смена - с 14.00 до 18.00 (20 часов рабочая неделя)

5.16. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогам школы обеспечивается возможность приема пищи вместе с обучающимися. Педагогические работники СПДС 1 смена обедает вместе с детьми, 2 смена - до начала работы.

5.17. Работникам СПДС запрещается оставлять работу до прихода сменяющего лица. В случае неявки сменяющего, работник должен известить об этом руководителя СПДС для принятия соответствующего решения.

5.18. Уход в рабочее время по служебным делам или другим уважительным причинам допускается только с разрешения директора Учреждения, руководителя СПДС.

5.19. Изменение графика работы и времени, замена одного Работника другим без разрешения директора Учреждения, руководителя СПДС не допускается.

6. Время отдыха.

6.1. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются настоящими Правилами.

6.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней у педагогических работников по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса РФ).

6.3. Работникам Учреждения устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск 56 календарных дней для педагогических работников и 28 календарных дней для административно-хозяйственных работников.

6.4. В СПДС ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

осуществляющих образовательную деятельность по программам	наименование должностей работников	продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
дошкольного образования	- руководитель СПДС - воспитатель - старший воспитатель - инструктор по физической культуре - музыкальный руководитель	42 календарных дня
	<i>непосредственно работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья</i> (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466) - воспитатель - инструктор по физической культуре - учитель-логопед - музыкальный руководитель - педагог - психолог	56 календарных дней

машинист по стирке и ремонту спецодежды, заведующая хозяйством, бухгалтер, сторож, кладовщик, грузчик, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, помощник воспитателя, младший воспитатель, повар - 28 календарных дней.

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работодатель обязуется:

- ✓ предоставлять педагогическим Работникам Учреждения не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года, который засчитывается в трудовой стаж, за Работником сохраняется место работы и учебная нагрузка, предшествующая его годовому отпуску, но не менее ставки (статья 335 Трудового кодекса РФ).
- ✓ предоставлять Работникам краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам.

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда (статья 117 Трудового кодекса РФ).

6.6. Отпуска педагогическим работникам Учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен Работнику в связи с санаторно-курортным лечением, а также по иным уважительным причинам при условии возможности его полноценного замещения и наличия финансовых средств.

6.7. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. В случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику до истечения шести месяцев непрерывной работы. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск может быть также предоставлен Работнику по соглашению сторон. Отпуска за второй и последующие годы работы могут предоставляться в любое время. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности Работника; исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.9. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

6.10. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.11. В счет ежегодных оплачиваемых отпусков не включаются периоды временной нетрудоспособности Работника. Срок отпуска должен быть продлен на число календарных дней болезни Работника. В этом случае Работник до окончания отпуска по графику обязан уведомить Работодателя о причинах задержки выхода его из отпуска. Если по окончании отпуска по графику Работник приступил к работе, то в дальнейшем время использования оставшихся дней отпуска определяется соглашением Работника с руководителем соответствующего структурного подразделения.

6.12. Каникулярный период и периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. Педагогические работники в это время привлекаются к учебно-воспитательной, методической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)). Режим работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период и периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

6.13. В соответствии с частью 2 статьи 125 ТК РФ Работодатель может отозвать Работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам, но только с его письменного согласия. Работник вправе отказаться выходить на работу до окончания срока отпуска (Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 п. 37).

Отзыв из отпуска оформляется приказом Работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда Работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. По выбору Работника она должна быть предоставлена в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не могут быть отозваны из ежегодного отпуска Работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

7. Поощрения за успехи в работе.

7.1. За образцовое и своевременное исполнение работниками трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе к ним применяются следующие меры поощрения:

объявление благодарности;
выдачи премии (в соответствии с локальным актом);
награждение ценным подарком;
награждение почетной грамотой.

7.2. Поощрения оформляются приказом Работодателя и заносятся в трудовую книжку Работника в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

7.3. За особые трудовые успехи работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению почетных званий.

8. Дисциплинарные взыскания.

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;
выговор;
увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

8.2. Дисциплинарные взыскания налагаются на работников приказом в порядке, установленном статьей 193 ТК РФ.

8.3. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется Работнику, подвергнутому взысканию, под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе.

8.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме.

Если по истечении двух рабочих дней объяснение Работником не представлено, составляется соответствующий акт.

Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

9. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы.

9.1. Размер заработной платы каждого Работника и иных выплачиваемых ему видов вознаграждения устанавливаются условиями заключенного с Работником трудового договора, коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя.

9.2. Оплата труда работника с учетом фактического объема работы, доплат и надбавок устанавливается в тарификационной ведомости, составляемой на 1 января и 1 сентября текущего года с которой Работник знакомится под подпись.

9.3. Размер заработной платы может быть изменен по соглашению сторон. Новые условия договора оформляются в письменной форме, подписываются сторонами и являются неотъемлемой частью трудового договора.

9.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.5. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

9.6. Заработная плата выплачивается 1 и 16 числа каждого месяца.

9.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

9.9. При выплате заработной платы каждому Работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация, указанная в п.9.4 настоящих Правил.

9.10. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

10. Заключительные положения.

10.1. Правила вывешиваются в структурных подразделениях Работодателя на видном месте. Ознакомление Работника при приеме на работу с Правилами производится в обязательном порядке до подписания трудового договора.

10.2. Правила вступают в силу с момента их утверждения.