

От работников:
Представитель трудового коллектива краевого
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа дистанционного образования»
Е.А. Соболева
Протокол № 8
25 мая 20 17 года

От работодателя:
Директор краевого бюджетного
общеобразовательного учреждения «Школа
дистанционного образования»
Н.В. Бортновская
приказ № 02-07-158-02
25 мая 20 17 года



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
краевого бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа дистанционного образования»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

Приняты на собрании
трудоого коллектива
протокол № 8
от «25» 05 20 17 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ, ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ	4
III. ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ	8
IV. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ	9
V. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ	13
VI. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ	15
VII. РЕЖИМ РАБОТЫ	22
VIII. ВРЕМЯ ОТДЫХА	27
IX. ПРИМЕНЯЕМЫЕ К РАБОТНИКАМ МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ	30
X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	33

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок в краевом бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа дистанционного образования» (далее - Школа).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Уставом краевого бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа дистанционного образования», утвержденным приказом министерства образования Красноярского края от «08» мая 2014 г. № 108-03/2, и регулируют порядок приема, перевода и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, порядок отстранения от работы, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.3. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие понятия:
«Работодатель» - краевое бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа дистанционного образования»;
«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ;
«Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.5. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Школы.

1.6. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

1.7. Официальным представителем Работодателя является директор Школы.

1.8. Правила вывешиваются в Школе на видном месте.

1.9. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

1.10. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить Работника с настоящими Правилами под расписку.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ, ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

2.1. Прием на работу

1). К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". (ст. 331 ТК РФ)

2). Работники реализуют свое право на труд путем заключения письменного трудового договора со Школой.

3). При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. (ст. 68 ТК РФ)

4). При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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 РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергавшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
- иные документы - согласно требованиям действующего законодательства РФ.(ст. 65 ТК РФ)

5). Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

6). На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. (ст. 66 ТК РФ)

7). Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для Работников основной. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.

8). 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 новую трудовую книжку.(ст. 65 ТК РФ)

9). Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. 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. (ст.67 ТК РФ)

10). Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. 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. (ст.67 ТК РФ)

11). Трудовые договоры могут заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами. (ст.58 ТК РФ)

12). Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

13). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок. (ст.58 ТК РФ)

14). В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. (ст.58 ТК РФ)

15). При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. (ст.70 ТК РФ)

16). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается 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. (ст.70 ТК РФ)

17). Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором. (ст.70 ТК РФ)

18). Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. (ст.70 ТК РФ)

19). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. (ст.70 ТК РФ)

20). При заключении трудовых договоров с работниками, с которыми согласно законодательству РФ Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре необходимо предусмотреть соответствующее условие.

21). При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр. (ст.69 ТК РФ)

22). На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. (ст.68 ТК РФ)

23). 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.

24). 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, к работе не допускается.

25). При приеме Работника на неосновное место работы заключается 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) (ст.60.1 ТК РФ)

2.2. Отказ в приеме на работу.

1). Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. (ст. 64 ТК РФ)

2). Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника.

3). 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, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. (ст. 64 ТК РФ)

4). К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

5). Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. (ст. 64 ТК РФ)

6). Запрещается отказывать в заключении трудового договора Работникам, приглашенным 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)

7). По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме. (ст. 64 ТК РФ)

8). Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. (ст. 64 ТК РФ)

III. 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. (ст. 72.1 ТК РФ)

3.2. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника. Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. (ст. 72.1 ТК РФ)

3.3. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же Работодателя без письменного согласия работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- 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. (ст. 72.2 ТК РФ)

3.4. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья. (ст. 73 ТК РФ)

3.5. 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 обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (ст. 73 ТК РФ)

3.6. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.7. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный директором Школы или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

IV. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. (ст. 80 ТК РФ)

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. (ст. 84.1. ТК РФ)

4.3. 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 РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). (ст. 84.1. ТК РФ)

4.4. 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. (ст. 79 ТК РФ)

4.5. При увольнении Работник не позднее дня прекращения 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.

4.6. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. (ст. 84.1. ст.140, ТК РФ)

4.7. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. (ст. 84.1. ТК РФ)

4.8. В случаях, 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. (84.1. ТК РФ)

4.9. Если Работник в день увольнения не работал, то расчет с Работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. (ст. 84.1 ТК РФ)

4.10. Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата Работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и

квалификацией. Более высокая производительность и квалификация должны подтверждаться документально (данными о выполнении норм выработки, о качестве выполняемой работы, отсутствии брака и т. д. или документами об образовании, об итогах аттестации). Статья 179 ТК РФ также устанавливает перечень категорий Работников, которым должно быть отдано предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации:

- 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.

Если Работник повышает свою квалификацию по собственной инициативе, то преимущественного права в оставлении на работе он не имеет.

Соблюдение права на преимущественное оставление на работе должно быть подтверждено документально.

4.11. 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 в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации: отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы. (ст.77, ст. 73 ТК РФ)

4.12. При сокращении численности или штата Работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются следующие категории Работников:

- беременные женщины,

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида - до 18 лет),

- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст. 261 ТК

РФ)

- авторам изобретений (п. 5 ст. 35 Закона СССР от 31 мая 1991 года № 2213-1 "Об изобретениях в СССР");

- работникам из числа граждан, получивших или перенесших лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также отдельные категории инвалидов вследствие чернобыльской катастрофы (п. 7 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");

- работникам из числа граждан, подвергшиеся воздействию радиации вследствие аварии на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча (ст. 1 ФЗ от 26 ноября 1998 г. № 175-ФЗ "О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча"; п. 7 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");

- работникам из числа граждан, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (п. 10 ст. 2 ФЗ от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");

- работникам из числа граждан, уволенных с военной службы, а также членам их семей в случае, если работа у данного работодателя является их первым местом работы после увольнения с военной службы (п. 5 ст. 23 ФЗ от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

- одиноким матерям военнослужащих, проходящих военную службу по призыву (п. 5 ст. 23 ФЗ от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

- Героям СССР, РФ и полным кавалерам Ордена Славы (п. 1 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы");

- работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе (ст. 21 Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 "О государственной тайне").

V. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

1). Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;(ст. 22 ТК РФ)

2). 7). Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации; (ст. 22 ТК РФ)

3). Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд; (ст. 22 ТК РФ)

4). Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном законом порядке; (ст. 22 ТК РФ)

5). Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; (ст. 22 ТК РФ)

6). Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для Работников нормы. (ст. 22 ТК РФ)

7). Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда. (ст. 22 ТК РФ)

5.2. Директор Школы обязан:

1). Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; (ст. 22 ТК РФ)

2). Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором; (ст. 22 ТК РФ)

3). Обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; (ст. 22 ТК РФ)

4). Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; (ст. 22 ТК РФ)

5). Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности; (ст. 22 ТК РФ)

6). Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; (ст. 22 ТК РФ)

7). Предоставлять представителю Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; (ст. 22 ТК РФ)

8). Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; (ст. 22 ТК РФ)

9). 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; (ст. 22 ТК РФ)

10). Рассматривать представления избранного Работниками Представителя о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах Представителю; (ст. 22 ТК РФ)

12). Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах; (ст. 22 ТК РФ)

13). Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; (ст. 22 ТК РФ)

14). Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; (ст. 22 ТК РФ)

15). Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; (ст. 22 ТК РФ)

16). Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. (ст. 22 ТК РФ)

17). Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; (ст. 76 ТК РФ)

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; (ст. 76 ТК РФ)

- 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; (ст. 76 ТК РФ)

- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским

заклучением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; (ст. 76 ТК РФ)

- 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; (ст. 76 ТК РФ)

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; (ст. 76 ТК РФ)

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (ст. 76 ТК РФ)

- 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. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами. (ст. 76 ТК РФ)

18). Администрация Школы осуществляет внутренний контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

VI. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работник имеет право на:

1). Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами; (ст. 21 ТК РФ)

2). Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; (ст. 21 ТК РФ)

3). Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; (ст. 21 ТК РФ)

4). Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; (ст. 21 ТК РФ)

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 (ст. 21 ТК РФ)

6). Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда; (ст. 21 ТК РФ)

7). Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; (ст. 21 ТК РФ)

8). Участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и Уставом краевого бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа дистанционного образования»; (ст. 21 ТК РФ)

9). Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами; (ст. 21 ТК РФ)

10). Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; (ст. 21 ТК РФ)

11). Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ; (ст. 21 ТК РФ)

12). Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса. (ст. 128 ТК РФ)

6.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 6.1. прав, имеют право на:

1). Право на сокращенную продолжительность рабочего времени; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

2). Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

3). Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

4). Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

5). Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; (ст. 47

Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

6). Право на предоставление педагогическим Работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

7). Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации. (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

8). Педагогические Работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим Работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим Работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации. (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

9). Педагогическим Работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим Работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена. (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

6.3. Педагогические Работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1). Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность; (ст. 47

Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

2). Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

3). Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля); (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

4). Право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

5). Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

6). Право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

7). Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

8). Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

9). Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы

управления и общественные организации; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

10). Право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

11). Право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

12). Право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников. (ст. 47 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

6.4. Работник обязан:

1). Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; (ст. 21 ТК РФ)

2). Соблюдать Устав краевого бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа дистанционного образования» и настоящие Правила;

3). Соблюдать трудовую дисциплину; (ст. 21 ТК РФ)

4). Выполнять установленные нормы труда; (ст. 21 ТК РФ)

5). Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; (ст. 21 ТК РФ)

6). Бережно относиться к имуществу Школы и других работников; (ст. 21 ТК РФ)

7). Незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы; (ст. 21 ТК РФ)

8). Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой; (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

9). Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

10). Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений; (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

11). Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни; (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

12). Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

13). Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями; (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

14). Систематически повышать свой профессиональный уровень; (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

15). Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании; (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

16). Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя; (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

17). Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

18). Соблюдать Устав Школы, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, Правила внутреннего трудового распорядка. (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

19). Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического Работника. (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

6.5. Работникам Школы в период организации образовательного процесса запрещается:

1). Использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование;

2). Использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности,

пользоваться сетью Internet в личных целях, играть в компьютерные игры;

3). Курить в помещении и на территории Школы;

4). Употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5). Выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

6). Оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения.

7). Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

6.6. Педагогические Работники Школы, кроме перечисленных в п. 6.5. запретов, не имеют право:

1). Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

2). Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

3). Отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

4). Отвлекать Работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;

5). Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6). Педагогическим Работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации. (ст. 48 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ)

VII. РЕЖИМ РАБОТЫ

7.1. Продолжительность рабочего времени педагогических Работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

7.2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических Работников установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. («Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

7.3. Для педагогических Работников, занимающих следующие должности:

учитель, методист, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор устанавливается сокращенная рабочая неделя — 36 часов (ст. 333 ТК РФ).

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю - учителям, педагогам дополнительного образования, педагогам-психологам.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

7.4. Для указанных Работников: методист, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, устанавливается следующее время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания:

	Понедельник- пятница	Суббота	Воскресенье	Предпраздничные дни
Начало работы	9.00	Методический день	Выходной	Выходные
Перерыв	12.00-12.40			
Окончание работы	15.40			

Перерыв на обед не включается в рабочее время и не оплачивается.

7.5. Рабочее время педагогического Работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией Школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм. Занятия в Школе начинаются с 8.00, каждое последующее занятие начинается с начала каждого часа: 9.00,

10.00, 11.00 и т.д. Количество уроков учителя в день - 6 часов, превышать 6 часов может только по согласованию с директором (при условии отсутствия замечаний к выполняемой работе). Последний урок разрешается начинать не позже 15.00.

7.6. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- семинары;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

7.7. Директор Школы может привлекать педагогических Работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с представителем трудового коллектива и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников Школы.

7.9. Режим рабочего времени всех Работников в каникулярный период утверждается приказом директора Школы.

7.10. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический Работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

7.11. Учителя-логопеды, учителя-дефектологи, педагоги-психологи обязаны не реже одного дня в неделю, а учителя, педагоги дополнительного образования не реже одного дня в две недели проводить занятия (не менее трёх) непосредственно из Школы дистанционного образования.

7.12. За 10 рабочих дней до начала учебного года работники обязаны предоставить график работы, согласованный с руководителем методического объединения, заместителем директора по учебно-воспитательной работе, директором Школы дистанционного образования. График работы предоставляется по форме, установленной приказом № 02-07/180/1 ОД от 01.09.2016г. График работы является приложением к трудовому договору работника, составляется в двух экземплярах. Один экземпляр хранится у работника, второй – в личном деле работника. Электронный вариант графика работы необходимо предоставлять директору Школы дистанционного образования, Н.В.Бортновской на почту nwb_80@mail.ru в установленные сроки. Все изменения, вносимые в график

работы, также необходимо согласовывать. В случае неявки работника в Школу дистанционного образования в день, согласно графику отведенный для работы непосредственно из Школы (без уважительной причины), является прогулом.

7.13. Продолжительность рабочей недели для специалистов - 40 часов (ст. 91 ТК РФ)

7.14. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, 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.

7.15. Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор, должностную инструкцию работника.

7.16. Устанавливается ненормированный рабочий день работникам, занимающим следующие должности:

заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, начальник отдела кадров, документовед, документовед II категории, документовед I категории, инженер, инженер II категории, инженер I категории, программист, программист II категории, программист I категории, специалист по кадрам, старший лаборант, секретарь учебной части, секретарь, техник, техник II категории, техник I категории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

	Понедельник- пятница	Суббота, воскресенье	Предпраздничные дни
Начало работы	8.30- 9.00	Выходные	Выходные
Перерыв	12.00-12.30		
Окончание работы	17.00 - 17.30		

Перерыв на обед не включается в рабочее время и не оплачивается.

7.17. На основании заявлений Работников график работы может быть изменен (при условии выработки полной нормы часов). В таких случаях директором Школы утверждается индивидуальный график работы отдельных сотрудников, с которым Работники знакомятся под подпись.

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

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

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в

неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 12 часов в неделю);

- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 17,5 часа в неделю);

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

7.20. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

7.21. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе Работников следующим категориям Работников:

- беременным женщинам;

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

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

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

7.22. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;

- работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;

- учащихся, совмещающих учебу с работой:

от 14 до 16 лет - два с половиной часа;

от 16 до 18 лет - четыре часа;

- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

7.23. Для Работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать половины нормы часов на ставку.

7.24. 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.

7.25. Указанные в п. п. 7.23 и 7.24 ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в

следующих случаях:

- если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

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

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

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

7.28. 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. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

7.29. Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. 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.

7.30. Устанавливается режим гибкого рабочего времени для работников, занимающих следующие должности:

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

7.31. Для данных Работников окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется графиком работы. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного законодательством. Учетный период рабочего времени составляет неделя (неделя, месяц, год). Работодатель обеспечивает ведение суммированного учета рабочего времени Работников. Суммированный учет рабочего времени вводится с учетом мнения трудового

коллектива.

VIII. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. (ст. 106 ТК РФ)

8.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска. (ст. 107 ТК РФ)

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. (ст. 112 ТК РФ)

8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут – у специалистов: с 12.00 до 12.30; 40 минут - у педагогических Работников с 12.00 до 12.40 в течение рабочего дня;

2) два выходных дня - суббота, воскресенье – у специалистов; один выходной день – у педагогических Работников;

3) нерабочие праздничные дни согласно постановлениям правительства Российской Федерации.

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

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

8.5. Работникам, указанным в п. 7.16. настоящих Правил, исключая заместителя директора по учебно-воспитательной работе, ежегодно предоставляется основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (ст.115 ТК РФ) Педагогическим Работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. (ст. 334 ТК РФ) Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения трудового коллектива не позднее чем за две недели

до наступления календарного года. (ст. 123 ТК РФ) О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. (ст. 123 ТК РФ)

8.6. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы у Работодателя. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по просьбе Работника Работодатель может предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

8.7. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям Работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.8. 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 Работодателя.

8.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.10. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры Ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры Ордена Славы;

- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

8.11. 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.

8.12. 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.

8.13. Работникам, указанным в п. 7.16 настоящих Правил ежегодно предоставляется дополнительный к основному оплачиваемый отпуск в размере 4 (четырёх) календарных дней.

8.14. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ. 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.

8.15. 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;

до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Категориям Работников, указанных в абзацах 1-4 второй части п.п. 8.15. п. V.III отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован

отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается».

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

8.16. Педагогическим Работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. (ст. 335 ТК РФ).

8.17. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются на основании личного заявления одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. (ст. 286 ТК РФ)

8.18. 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. (ст. 286 ТК РФ)

8.19. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником. В случае болезни работника, последний в течение дня, с момента наступления нетрудоспособности, незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

8.20. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Х. ПРИМЕНЯЕМЫЕ К РАБОТНИКАМ МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

9.1. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии; (ст.191 ТК РФ)

1). Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда Работников краевого бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа дистанционного образования».

Иные меры поощрения по представлению совета Школы объявляются приказом директора Школы.

2). Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку Работника в

установленном порядке.

9.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям. (ст. 192 ТК РФ)

1). До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. (ст. 193 ТК РФ) Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2). 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 трудового коллектива. (ст. 193 ТК РФ)

3). Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. (ст. 193 ТК РФ)

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

5). Приказ директора Школы 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. (ст. 193 ТК РФ)

6). Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. (ст. 193 ТК РФ)

7). Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. (ст. 194 ТК РФ)

8). Директор Школы 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 трудового коллектива.

9). В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в п. 9.1 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

10). Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной

ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11). Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

12). Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат. (ст. 238 ТК РФ)

13). 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 Работодатель 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. (ст. 238 ТК РФ)

14). За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных положениями п.п.15, 16 п.9.2 настоящих Правил. (ст. 241 ТК РФ)

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

- 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;

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

- причинения ущерба не при исполнении Работником трудовых обязанностей.

- когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на Работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей;

16). Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения

ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

17). Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

18). 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.

19). 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.

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.

21). С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

22). Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

23). 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.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, Работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативно-правовых актов РФ.

10.2. По инициативе Работодателя или Работников в настоящие

Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

10.3. Действие настоящих Правил распространяется на всех Работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

10.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка вступают в силу с момента подписания Коллективного договора краевого бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа дистанционного образования» и действуют до замены новыми.