


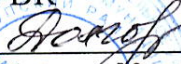
Согласовано

председатель первичной
профсоюзной организации :

 О.Н.Копаница
Протокол № 10 от 31.12. 2014г.

Утверждаю

директор МБОУ Магазинский
УВК

 Е.И.Долгополова
Приказ № 349 от 31.12. 2014 г.



ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Магазинский учебно-воспитательный комплекс»
муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

1. Общие положения

- 1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Матвизинский учебно-воспитательный комплекс» (далее - ОО).
- 1.2. Правила утверждаются руководителем Исполкома с учетом мнения первичной профсоюзной организации ОО (далее - Профсоюзная организация) в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 1.3. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» в Российской Федерации, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом ОО и регулируют порядок приема и увольнения работников ОО, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ОО.
- 1.4. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.5. При приеме на работу администрация ОО обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.
- 1.6. Правила являются приложением к коллективному договору действующему в ОО.

2. Порядок приема и увольнения работников

- 2.1 Трудовые отношения в ОО регулируются Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ОО.
- 2.2 Для работников ОО работодателем является данная ОО, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации. Особенности занятости педагогической деятельности устанавливаются действующим законодательством.
- 2.3 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ОО.
- 2.4 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и администрацией ОО (далее - Работодатель), если иное не установлено действующим законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.
- 2.5 Работник обязан приступать к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
- 2.6 Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступать к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.
- 2.7. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулирование трудового договора считается незаключенным.
- 2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Подписание работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.
- 2.10. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
- 2.11. 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, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства), иных обстоятельств, связанных с принадлежностью к определенной социальной группе, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, не допускается при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, не допускается при заключении трудового договора.

работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. 2.12. Не допускается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.13. Не допускается 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.

2.14. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.15. 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;
- медицинскую книжку;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ОО (ст. 331 ТК РФ);

- 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.16. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. 2.17. При заключении трудового договора в первую очередь принимаются на работу лица, имеющие пенсионного страхования оформляются работодателем.

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.

2.18. Трудовая книжка устанавливается основным образом для работников о трудовой деятельности и в трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения книжек, устанавливаются действующим законодательством.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основным местом работы. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудовой книжки не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

того трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного

трудоового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под росписью в трехдневный срок со

дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему

наделекаше заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознако-

мить работника под росписью с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальн-

ми нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника,

коллективным договором.

2.20. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при за-

ключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также

иные лица в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.21. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть пре-

дусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой

работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на

работу без испытаня.

В период испытаня на работника распространяются положения трудового законодатель-

ства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективно-

договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытаня при приеме на работу не устанавливается для окончивших имеющиеся государ-

ственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профес-

сионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в

течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

Срок испытаня не может превышать трех месяцев, а для руководителя ОО и его замест-

ителей - шести месяцев, если иное не установлено действующим законодательством.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытаня не мо-

жет превышать двух недель.

В срок испытаня не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и

другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.22. При неудовлетворительном результате испытаня работодатель имеет право до ис-

течения срока испытаня расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом

в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием

для признаня этого работника не выдержавшим испытаня. Решение работодателя работник

имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытаня расторжение трудового договора про-

изводится без учета мнения Профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

Если в период испытаня работник придет к выводу, что предложение ему работа не яв-

ляется для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному

желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.23. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело

хранится в ОО.

2.24. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе пере-

вод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за ис-

ключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Соглашение об изме-

нении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу постоянное или временное изменение трудовой функции ра-

ботника допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, преду-

смотренных действующим законодательством.

ботника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

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

Временный перевод возможен по медицинским показаниям, в которых указывается срок перевода.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставляется, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работу, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивают силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. При переводах, осуществляемых в этом случае, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.25. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

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 законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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 7 статьи 77 Трудового Кодекса.

2.26. Об изменении существенных условий труда для работников школы, связанных с изменением в организации учебного процесса и труда: изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д. работник должен быть в письменной форме уведомлен директором ОО за два месяца до введения изменений. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную ниже-

Учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указания указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового Кодекса.

2.27. Изменение подведомственности (подчиненности) ОО или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками ОО.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсичного опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, противопоказаний для выполнения работником работ, обусловленных трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с действующим законодательством, 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающее указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. Предлагаемая вакансия не является обязанностью работодателя, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

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

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

2.28. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.29. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 ТК);

прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 72 ТК);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 73 ТК);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72 ТК);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.30. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. В связи с изменениями в организации ООО и организации труда в ООО (изменение количества классов, учебного плана; режима работы, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существующих условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, завлечения кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существующих условий труда.

2.31. Помимо оснований, предусмотренных действующим законодательством, основания прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Школы;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии с действующим законодательством;

2.32. Увольнение работника по основанию, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответствующим образом 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.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации ООО) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.33. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ООО, и возможно расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.34. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ООО.

Под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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 действующим законодательством, сохранялось место работы (должность).

2.35. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель так же обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статьи, пункты статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.36. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или 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 самостоятельными заработком; работникам, получающим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификацией.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников ООО работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). ООО предлагает увольнению в связи с ликвидацией ООО, сокращением численности или штата работников ООО работникам преимущественно в порядке очередности по следующим основаниям: работникам, вышедшим на пенсию, работникам, чьи трудовые договоры до истечения срока, выдвигая ему дополнительные компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока трудового договора до истечения срока, выдвигая ему дополнительные компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока действия трудового договора, предусмотренного соглашением о увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

- отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую

работу, если заработок не получен в результате;

3.7. Администрация ООО обязана возместить работнику не полученный им заработок во

случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности,

возлагается на работодателя, если работник принужден к выполнению работ, не предусмотренных

договором, в том числе в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными

законами. Администрация ООО не несет ответственности за неисполнение своих функций в

случае, если работник принужден к выполнению работ, не предусмотренных договором, в том

числе в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

3.6. Директор ООО несет ответственность за неисполнение своих функций в случаях, если

работник принужден к выполнению работ, не предусмотренных договором, в том числе в

случае, если работник принужден к выполнению работ, не предусмотренных договором, в том

числе в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

3.5. Совмещение должности директора ООО с другими должностями допускается, если

работник принужден к выполнению работ, не предусмотренных договором, в том числе в

случае, если работник принужден к выполнению работ, не предусмотренных договором, в том

числе в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

3.4. Руководитель ООО выполняет следующие функции и обязанности по организации и

осуществлению деятельности ООО:

- осуществляет без доверенности от имени ООО, представляет его интересы в государственных

органах и муниципальных органах, предприятиях, организациях, учреждениях;

- в пределах, установленных уставом ООО, распоряжается имуществом ООО, заключает до-

говора, выдает доверенности;

- открывает лицевые счета ООО;

- утверждает структуру ООО, штатное расписание и смету;

- в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания, обязательные для ис-

полнения всеми работниками ООО;

- назначает на должность и освобождает от должности работников, заключает с ними

трудовые договоры.

- утверждает графики работ и расписания учебных занятий;

- осуществляет контроль совместно со своими заместителями за деятельностью педагогов

и других работников ООО, в том числе путем посещения уроков, всех других видов учебных за-

нятий и воспитательных мероприятий;

- распределяет учебные нагрузки педагогических работников ООО, устанавливает

предельную плату работников ООО, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам,

прежних и размер их премирования в соответствии с действующим законодательством;

- назначает руководителей методических объединений по предметам, классных

руководителей, секретаря педагогического совета;

- утверждает должностные инструкции, инструкции по технике безопасности;

3.5. Совмещение должности директора ООО с другими должностями допускается, если

работник принужден к выполнению работ, не предусмотренных договором, в том числе в

случае, если работник принужден к выполнению работ, не предусмотренных договором, в том

числе в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, кото-
- рые установлены действующим законодательством;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовой договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны
- труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей
- квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего време-
- на, сокращением рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предос-
- тавлением ежегодных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегод-
- ных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на ра-
- бочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в по-
- мере, установленном действующим законодательством;
- определение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них
- для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ОО в предусмотренных действующим законодательством, Уставом
- и коллективным договором формах;
- участие в коллективных переговорах и заключении коллективных договоров и соглашений
- между собой представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора,

4. Основные права и обязанности работников

3.8. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или не- получении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трети от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязан- ность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины рабо- дотателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействи- ем работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглаше- нием сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трети от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязан- ность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины рабо- дотателя.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятиднев- ный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или не- получении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работода- тель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трети от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязан- ность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины рабо- дотателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействи- ем работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглаше- нием сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного

лицами с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством; строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом "Об образовании", Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требовать выполнения работниками "Должен" и "Должен знать" тарифно-квалификационных характеристик, должностными инструкциями;

- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;

- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителей, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;

- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, и другие материальные ресурсы;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

- соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, всемерно стремиться к повышению качества и результативности выполняемой работы, проявлять творческую инициативу;

- приходить на работу не менее чем за 15 минут до начала своих уроков по расписанию. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;

- иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;

- при проведении уроков в начальных классах учителя – предметники заботиться о воспитании детей и воспитании кабинета и сопровождать до места проведения занятия и обратно;

- независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями;

- к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, используемому работодателем, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), тепло, воду и электрическую энергию;

- после окончания уроков осмотреть помещение, в котором проводились занятия, закрыть, отключить электроэнергию, проверить, закрыты ли водопроводные краны. В случае повреждения имущества или коммунальных незаемных объектов сообщить директору или администрации;

- обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его возмещения с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством, учредительными документами ЦСКОЛЫ.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.8. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с действующим законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

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

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.9. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

4.10. К педагогической деятельности не допускаются лица:
- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергнувшиеся 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, а также против общественной безопасности или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие в отношении себя меры принудительного государственного контроля в области здравоохранения.

4.11. Педагогическим работникам ОО в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается: