

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»

Г.ДОЛИНСК САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

(МБОУ СОШ № 2 Г.ДОЛИНСК)

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

(ред. от 25.03.2020)

г.Долинск

2017 год

|  |  |
| --- | --- |
| МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2» Г.ДОЛИНСК САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ(МБОУ СОШ № 2 Г.Долинск) | УТВЕРЖДЕНО приказом директора МБОУ СОШ № 2 Г.ДОЛИНСК «30» августа 2017 года№ 306-ОД |

Мнение общего

собрания работников учтено:

протокол от

«30» августа 2017 года

№ \_\_01\_\_

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО

ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее именуются "Правила") являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2» Г.ДОЛИНСК САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ /краткое наименование - МБОУ СОШ № 2 г.ДОЛИНСК/ (далее **–** «Учреждение») и регламентирующим, на основании действующего трудового законодательства, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскании, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.2. Правила действуют в отношении **работников** Учреждения и **работодателя** - Учреждения, представленного директором Учреждения, действующего на основании Устава.

1.3. Правила утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников МБОУ СОШ № 2 г.ДОЛИНСК (при его наличии).

1.4. При разработке Правил использовались действующие законодательные акты Российской Федерации, целями и задачами которых являются: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей, создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений: Конституция (Основной закон) Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993; Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ; Гражданский кодекс Российской Федерации.

1.5. Правила либо отдельные его части прекращают свое действие в связи с вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

Внесение изменений и дополнений в Положение (отдельные его части) производится (в случае внесения изменений в законодательные акты, на основе которых оно разработано) с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения и путем их утверждения директором Учреждения (изданием приказа).

1.6. Правила сохраняют свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между **работником** - физическим лицом **работодателем** – юридическим лицом (МБОУ СОШ № 2 г.Долинск, представленным директором, действующим на основании Устава), на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя /статья 56 ТК РФ/.

На основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в Учреждении трудовые отношения с работниками оформляются в виде эффективного контракта.

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

Трудовой договор заключается в **письменной форме**, в **двух экземплярах**, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится в Учреждении /в личном деле работника/. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (статья 67 ТК РФ).

В трудовом договоре указываются /статья 57 ТК РФ/:

* фамилия, имя, отчество работника (указываются в точном соответствии с документом, удостоверяющим его личность) и наименование работодателя (содержащиеся в учредительных документах), заключивших трудовой договор;
* сведения о документах, удостоверяющих личность работника (паспорт гражданина Российской Федерации: серия, номер, дата выдачи, наименование выдавшего данный документ органа или организации);
* идентификационный номер налогоплательщика (для работодателя);
* сведения о представителе работодателя, подписавшего трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
* место и дата заключения трудового договора.

**Обязательными** для включения в трудовой договор являются следующие **условия**:

* место работы (конкретное местонахождение работодателя – место его государственной регистрации);
* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
* дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
* условия оплаты труда (оклад (должностной оклад) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты - определения вознаграждения работника за его труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы;
* режим рабочего времени и времени отдыха (включается, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
* гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
* условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (в пути, другой характер работы);
* условия труда на рабочем месте;
* условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Факт отсутствия в трудовом договоре каких-либо сведений и (или) условий из числа вышеперечисленных не является основанием для признания данного договора незаключенным или его расторжения.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются отдельным соглашением сторон (дополнительным соглашение к трудовому договору), заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

* об уточнении места работы (с указание структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
* об испытании;
* о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), если сведения работнику известны в связи с исполнением трудовых обязанностей;
* об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
* о видах и об условиях дополнительного страхования работника (медицинское, пенсионное и др.)
* об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
* о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав и исполнения этих обязанностей.

2.2. **Основные права и обязанности** работника /статья 21 ТК РФ/.

Работник **имеет право** на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (т.е. по конкретной трудовой функции), что является важной гарантией;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором, а также право на здоровые и безопасные условия труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (при всех условиях получаемое вознаграждение не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной государством на всей территории Российской Федерации);

- 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;

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

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении организацией (представительным органом работников) в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование (подлежат все граждане, работающие по трудовому договору) в случаях, предусмотренных федеральными законами (Фонда социального страхования России, Пенсионного фонда России, Федерального фонда обязательного медицинского страхования);

- создание и (или) участие в Общем собрании (конференции) работников и обучающихся Учреждения, Совете Учреждения, Педагогическом совете Учреждения (согласно Устава). К полномочиям вышеуказанных собраний и советов не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников;

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

Работник **обязан:**

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- 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, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Невыполнение обязанностей, возложенных на работника трудовым законодательством, локальными актами и трудовым договором, может повлечь за собой применение как дисциплинарной, так и материальной ответственности по действующему законодательству.

2.3. **Основные права и обязанности** работодателя /статья 22 ТК РФ/.

Работодатель **имеет право**:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ (статьи 65-74, 81-82), иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры (выступать инициатором) и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- 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;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты (в пределах своей компетенции);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

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

Работодатель **обязан**:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые (в том числе гигиенические) нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, в частности организацию питания работников;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ (статьи 234-237), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 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.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на **неопределенный срок** /статья 58 ТК РФ/ - если в договоре не оговорен срок его действия;

2) на **определенный срок** не более пяти лет (срочный трудовой договор) /статья 59 ТК РФ/.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

**Срочный трудовой договор** заключается:

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
* с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
* для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
* с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
* с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По **соглашению сторон** срочный трудовой договор может заключаться:

* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
* с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
* для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных в других чрезвычайных обстоятельств;
* с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
* с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
* с лицами, поступающими на работу по совместительству;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, допускается при наличии у них медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях /статья 324 ТК РФ/.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет по соглашению сторон (с отражением в нем гарантий и компенсаций, предоставляемых в соответствии с законодательством).

Стороны обязаны соблюдать условия заключенного трудового договора.

**ТК РФ запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором,** за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статьи 72-76) и иными федеральными законами.

2.4.1. Работники Учреждения имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы по основному месту работы (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). **Совместительство** является самостоятельным трудовым правоотношением и оформляется отдельным трудовым договором /статья 60.1 ТК РФ/.

Под **внутренним совместительством** следует понимать выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя («Учреждение»), а так же по той же должности, профессии и специальности, что и по основной работе.

Под **внешним совместительством** следует понимать выполнение в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у другого работодателя, без согласия на это работодателя по основному месту работы, за исключением из этого правила права руководителя организации работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, собственника имущества организации или уполномоченного им лица /статья 276 ТК РФ/.

2.4.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено в Учреждении выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение **профессий (должностей)** / статья 60.2 ТК РФ/) по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату /статья 151 ТК РФ/.

Поручаемая работнику **дополнительная работа без освобождения от работы, определенной трудовым договором,** подразделяется на части:

а) работа *по другой профессии (должности)*, которая может осуществляться путем совмещения профессий (должностей);

б) работа *по такой же профессии (должности),* которая может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

При этом в вышеуказанных пунктах в отношении *рабочих* речь идет о другой профессии, а в отношении *служащих* – о другой должности.

в) работа как по другой, так и по такой же профессии (должности), для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с законодательством за ним сохраняется рабочее место или должность).

**Срок**, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, **ее содержание и объем** устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Письменное согласие работника требуется во всех указанных случая, так как изменяется (дополняется) его трудовая функция.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за **три рабочих дня.**

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя /статья 61 ТК РФ/.

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

Стороны вправе в трудовом договоре определить момент его вступления в силу одним из следующих способов:

а) указанием календарной даты (например, 01 сентября 2016 г);

б) указанием на конкретное событие (например, уход работницы в отпуск по беременности и родам в случае, если трудовой договор с работником заключается на условиях временной замены отсутствующей работницы);

в) указанием периода времени, по истечению которого трудовой договор вступает в силу (например, через три дня после подписания сторонами трудового договора).

Если в трудовом договоре **не определен день начала** работы, то работник должен приступить к работе **на следующий рабочий день** после вступлении договора в силу (часть 3 статьи 61 ТК РФ). Если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (часть 2 статьи 67 ТК РФ), то датой вступления такого договора будет считаться **день, когда работник приступил к выполнению работы.** При этом работодатель Учреждения обязан оформить с работником трудовой договор **в письменной форме не позднее трех рабочих** дней со дня фактического допущения его к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами /статья 67.1 ТК РФ/.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй и третьей статьи 61 ТК РФ, то работодатель Учреждения имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Трудовой договор может **быть аннулирован лишь по истечению дня,** когда работник должен был, но не приступил к выполнению работы. Аннулирование трудового договора оформляется приказом. В случае, если работник начал выполнение работы с опозданием, это означает, что работник приступил к выполнению работы, но нарушил дисциплину труда, за что может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по соответствующим основаниям. Однако аннулирование трудового договора в этой ситуации невозможно.

Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая (например, *в связи с временной нетрудоспособностью*), если такой случай произошел в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.4.3. Заключение трудового договора в Учреждении допускается с лицами, достигшими возраста **шестнадцати лет,** за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Однако,принимая во внимание, что в соответствии с гражданским законодательством (статья 21 ГК РФ) до достижения 18-летнего возраста лицо считается несовершеннолетним, трудовое законодательство устанавливает ограничения по применению труда несовершеннолетних работников в целях охраны их здоровья и нравственного развития /статья 63 ТК РФ/.

В случае получения общего образования, либо продолжения освоения программы общего образования трудовой договор в Учреждении могут заключать лица, достигшие возраста **пятнадцати лет** для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя), органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста **четырнадцати лет**, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Виды работ, на которых в Учреждении **запрещено** применение труда лиц моложе 18 лет /статья 265 ТК РФ/:

а) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц, моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163);

б) на работах, связанных с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7).

Также лица, **не достигшие 18-летнего возраста, не могут** приниматься в Учреждение на:

а) работу по совместительству (статья 282 ТК РФ);

б) работу, выполнение которой потребует от работника заключения договора о полной материальной ответственности (статья 244 ТК РФ);

в) работу, имеющую специфические особенности режима труда: служебные командировки, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 268 ТК РФ);

г) работу по профессиям или должностям (согласно штатного расписания Учреждения) по объективной причине невозможности получения вышеуказанными лицами соответствующего образования к наступлению 18-летнего возраста.

В Учреждении **допускается** заключение трудового договора с несовершеннолетним, достигшим **15-летнего возраста**, в следующих случаях:

- если к моменту трудоустройства несовершеннолетний получил основное общее образование (подтверждается аттестатом об основном общем образовании),

- если несовершеннолетний продолжает получать основное общее образование в любой из возможных форм обучения, за исключением очной,

- если к моменту трудоустройства несовершеннолетний оставил общеобразовательное учреждение в соответствии с федеральным законом (соответствующее желание подростка, согласованное с родителями (законными представителями), комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав и местным органом управления образованием; исключение подростка из образовательного учреждения за неоднократное грубое нарушение им устава этого учреждения по решению органа управления образовательного учреждения).

Важным условием приема на работу вышеуказанных лиц является:

- оценка состояния здоровья (статьи 69, 213, 266 ТК РФ),

- необходимость организовать режим труда и отдыха,

- необходимость обеспечить соблюдение норм и сокращенной продолжительности рабочего времени (статьи 92 и 94 ТК РФ).

Работодатель Учреждения в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность, принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, что является правом, а не обязанностью работодателя. Подбор кадров проводится на основе объективной оценки деловых качеств лиц, претендующих на работу /статья 64 ТК РФ/. Под деловыми качествами работника понимается:

- профессионально-квалификационные качества (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации);

- личностные качества (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

В Учреждении **запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора** с лицом, претендующим на получение работы. Не допускается 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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительству или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Не допускается отказ в заключении трудового договора с женщиной по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (часть 3 статьи 64 ТК РФ). Отказ в данном случае должен базироваться только на оценке ее деловых качеств. Также запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в Учреждение в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Например, *наличие в трудовой книжке лица, ищущего работу, записи об увольнении с предыдущего места работы (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ, то есть за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если имеет дисциплинарное взыскание) может рассматриваться как неудовлетворительная характеристика деловых качеств работника.*

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель Учреждения обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде. В случае признания такого отказа необоснованным суд вправе обязать работодателя Учреждения заключить с этим лицом трудовой договор. Если судом будет установлено, что работодатель Учреждения отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

2.4.4. Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (статья 65 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

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

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - 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;

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

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

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 (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.4.5.Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, содержание которого соответствует условиям заключенного трудового договора /статья 68 ТК РФ/.

**Приказ** работодателя о приеме на работу **объявляется работнику под роспись в трехдневный срок** со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

**При приеме на работу в Учреждение (до подписании трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:**

- Уставом МБОУ СОШ № 2 г. Долинск;

- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- должностной (производственной) инструкцией;

- инструкциями по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности;

- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4.6. На работодателя возлагается обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении. Одной из мер, направленных на достижение этой цели является контроль за состоянием здоровья работников, осуществляемый в формах обязательного **предварительного и периодических медицинских осмотров (обследований)** работников /статья 69 ТК РФ/. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора в Учреждении подлежат все работники Учреждения.

Проведение медицинского осмотра (обследования) осуществляется **до заключения трудового договора** за счет средств работодателя. Оплата предварительного медицинского осмотра (обследования) производится после сдачи работником в бухгалтерию документов, подтверждающих оплату прохождения мед.осмотра (квитанция) в медицинской организации, имеющей лицензию на этот вид деятельности. Оплата периодического медицинского осмотра (обследования) работников производится по счету-фактуре медицинской организации, выставляемой согласно списков работников Учреждения.

В случае **не прохождения** работником обязательного **предварительного медицинского осмотра (обследования),** работодатель вправе не допускать его к выполнению работы до прохождения медицинского осмотра (обследования) и будет обязан **отстранить** на указанный период такого работника /статья 76 ТК РФ/. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) и частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется на основании приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред.от 15.05.2013) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Периодическому медицинскому осмотру в Учреждении подлежат все работники с установленной периодичностью:

 - административный персонал: 1 раз в год;

 - учебно-вспомогательный персонал: 1 раз в год;

- педагогический персонал: 1 раз в год;

- обслуживающий персонал: 1 раз в год.

На время прохождения периодического (в течение трудовой деятельности) медицинского осмотра (обследования) за работниками Учреждения, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы /статья 185 ТК РФ/.

2.4.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено **условие об испытании** работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе /статья 70 ТК РФ/. Данное условие относится к числу дополнительных условий трудового договора /статья 57 ТК РФ/.

Работодатель в период испытательного строка вправе оценивать только деловые и профессиональные качества работника (квалификацию, уровень знаний, навыков, достаточных для выполнения трудовой функции).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

**Испытание** при приеме на работу в Учреждение **не устанавливается** для:

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

 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

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

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

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать **трех месяцев**, а для заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера и его заместителя – **шести месяцев**, если иное не установлено федеральным законом.

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

Конкретный срок испытания определяется соглашением работника и работодателя в пределах максимального срока, установленного законодательством. Он может быть меньше максимального срока, но не может его превышать.

Течение испытательного срока начинается с момента начала работы. **В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды,** когда он фактически отсутствовал на работе *(например, в связи с выполнением им государственных и общественных обязанностей, сдачей крови и ее компонентов, нахождением в отпуске по любым основаниям – статьи 170, 186, 124 и 128 ТК РФ).*

По причине **неудовлетворительного результата испытания р**аботодатель Учреждения имеет право расторгнуть трудовой договор с испытуемым работником по упрощенной процедуре /статья 71 ТК РФ/ до истечения срока испытания, предупредив его об этом **в письменной форме** (уведомлением) не позднее, чем за **три дня** с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия /статья 178 ТК РФ/. Увольнение работника как не прошедшего испытание возможно лишь **в период испытательного срока.**

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях /статья 77 ТК РФ/.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме **за три дня.**

2.4.8. В Учреждении **изменение** определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ /статья 72 ТК РФ/. **Соглашение** об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается **в письменной форме**.

**Перевод** на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения (указанного в трудовом договоре), в котором работает работник, при продолжении работы в Учреждении. **Перевод** на другую работу в Учреждении допускается только с **письменного согласия работника**, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе (заявления) работника или его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом **трудовой договор**, заключенный в Учреждении, **прекращается** /пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ/.

Не требует согласия работника **перемещение** его в Учреждении (в целях производственной необходимости) на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Перемещение осуществляется работодателем.

В Учреждении **запрещается** переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме (дополнительное соглашение к трудовому договору), работник может быть **временно переведен** на другую работу (в Учреждении) на **срок до одного года**, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника (например, в случае отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет), за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (т.е. на срок более одного года). Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. В случае если прежняя работа не может быть предоставлена работнику по окончании срока перевода, то работодатель обязуется предоставить работнику работу равноценную занимаемой ранее должности (как с точки зрения выполнения трудовой функции, так и по условиям оплаты труда) /статья 72.2 ТК РФ/.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть **переведен без его согласия на срок до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором работу (не соответствующую его должности, профессии, специальности) в Учреждении для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

**Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором в Учреждении **допускается** также в случаях 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, указанными в части второй статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только **с письменного согласия работника.**

При переводах (описанных в двух предыдущих абзацах), оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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 в Учреждении работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья /статья 73 ТК РФ/.

Если работник, нуждающийся в соответствии в медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок **до четырех месяцев,** отказывается от перевода либо соответствующая работа в Учреждении 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 ТК РФ, иными федеральными законами, 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 в Учреждении соответствующей работы, **трудовой договор прекращается** в соответствии с пунктом 8 первой части статьи 77 ТК РФ (Но также работодатель должен предложить работнику любую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением).

Трудовой договор с **заместителями руководителя,** нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы **прекращается** в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников **не прекращать** с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определенный соглашением сторон (срок должен определяться с учетом срока, указанного в медицинском заключении о необходимости перевода на другую работу). В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам **не начисляется,** за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.4.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, **допускается их изменение** по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (с предоставлением доказательств, что условия трудового договора не могут быть сохранены).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан **уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца,** если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме **предложить ему другую** имеющуюся в Учреждении **работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях (в случае наличия филиалов, представительств) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы **трудовой договор прекращается** в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

В случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии) и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, **вводить режим неполного рабочего дня** (смены) и (или) **неполной рабочей недели** на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с пунктом 2.4.9. Правил, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

2.4.10. При смене собственника имущества организации новый собственник **не позднее трех месяцев** со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем Учреждения, его заместителями (с выплатой компенсации в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации **трудовой договор прекращается** в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения).

При смене собственника имущества организации **сокращение численности или штата работников** допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

2.4.11.Работодатель обязан **отстранить от работы** (не допускать к работе) работника /статья 76 ТК РФ/:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (факт опьянения подтверждается медицинским работником с использованием соответствующего диагностического оборудования (медицинское освидетельствование), наличием свидетельских показаний, показаний очевидцев, а также составлением соответствующего акта));

* 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
* при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, 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 отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях (при их наличии) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
* по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

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

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

**В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется,** за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.4.12. Прекращение трудового договора. Стороны трудовых отношений не абсолютно свободны в выборе оснований прекращения этих отношений. В каждом конкретном случае необходимо подобрать (выбрать) одно из предусмотренных законодательством оснований прекращения трудового договора и соблюсти все необходимые процедурные условия при его фактическом прекращении.

**Основаниями прекращения трудового договора являются** /статья 77 ТК РФ/**:**

1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

1. истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
2. расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
3. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
4. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или перевод на выборную работу (должность);
5. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации, ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
6. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
7. 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 РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
8. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
9. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
10. нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.13.Трудовой договор в Учреждении может быть в любое время, расторгнут **по соглашению сторон** трудового договора, при этом не имеет значения вид трудового договора (срочный или заключенный на неопределенный срок).

Применяя данное основание прекращения трудового договора, необходимо составлять **письменное соглашение** (договоренность обеих сторон в письменной форме, с четко выраженным желанием сторон прекратить трудовые отношения по взаимному согласию /статья 78 ТК РФ/).

2.4.14. **Срочный трудовой договор** в Учреждении прекращается с истечением **срока его действия.** О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме (уведомлением) **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 /статья 79 ТК РФ/.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, **прекращается по завершении этой работы.**

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, **прекращается с выходом этого работника на работу.**

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), **прекращается по окончании этого периода (сезона).**

В случае, когда срочный трудовой договор с работником прекращается в связи с истечением его срока, однако работник уходит в **отпуск** (с последующим увольнением) и время отпуска выходит за пределы установленного срока договора, **то днем увольнения считается последний день отпуска /**статья 127 ТК РФ/.

2.4.15. **Работник** имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме (заявление) **не позднее, чем за две недели,** если иной срок не установлен ТК РФ и иным федеральным законом (при этом не имеет значения вид трудового договора - срочный или заключенный на неопределенный срок). Течение указанного срока начинается **на следующий день** после получения работодателем заявления работника об увольнении /статья 80 ТК РФ/.

По соглашению сторон между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; выход на пенсию; направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы; необходимость осуществлять уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Нарушения, допущенные работодателем, могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время (до истечения срока предупреждения) **отозвать свое заявление,** выразив свое желание в письменной форме. Увольнение в этом случае не производится, если на его место **не приглашен в письменной форме другой работник,** которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

При **предоставлении отпуска** с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет **право отозвать** свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, **если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник /**часть 4 статьи 127 ТК РФ/.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать, другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника), и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

В случае **оставления** работником своей **работы без отработки,** установленного законом срока, это расценивается как прогул, дающий **основание уволить** работника по инициативе работодателя /подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ/.

2.4.16. Трудовой договор, может быть, **расторгнут работодателем** в случаях /статья 81 ТК РФ/:

1) ликвидации организации;

При этом сохранение трудовых отношений становится невозможно. Обязанность доказать обстоятельство, имеющее значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации возлагается на ответчика. Статья 61 Гражданского кодекса РФ предусматривает, что ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Основанием для увольнения работников должно служить решение о ликвидации юридического лица, принятое по решению его учредителя, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано.

После принятия такого решения работники должны быть предупреждены о предстоящем увольнении **персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения /**статья 180 ТК РФ/. При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие, сохраняется также средний месячный заработок /статьи 178, 180 ТК РФ/.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право **расторгнуть** с ним трудовой договор (по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ) **до истечения двухмесячного срока предупреждения,** с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении /часть 3 статьи 180 ТК РФ/.

2) сокращении численности или штата работников организации;

Причиной сокращения численности или штата работников становятся экономические или организационные предпосылки. Работодатель осуществляет ряд мероприятий, направленных на социальную защиту увольняемых работников. О предстоящем расторжении трудового договора работник должен быть предупрежден персонально и **под роспись не менее чем за два месяца /**часть 2 статьи 180 ТК РФ/. **Увольнение** по данному основанию **недопустимо, если возможно перевести работника на другую работу** (с учетом его согласия). **Согласие** работника на перевод (или отказ от перевода) должно быть выражено в **письменной форме** (заявление). Преимущественные права на оставление на работе перечислены в статье 179 ТК РФ. При этом работодатель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

Также работодатель с письменного согласия работника имеет право **расторгнуть** с ним **трудовой договор (**по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ) **до истечения двухмесячного срока предупреждения,** с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении /часть 3 статьи 180 ТК РФ/.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности /часть 4 статьи 75 ТК РФ/.

В отношении отдельных категорий работников установлены дополнительные гарантии в случае увольнения по данному основанию /статьи 261 и 269 ТК РФ/.

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

Для увольнения по данному основанию необходимо **проведение аттестации** и наличие сделанного в ее результате отрицательного заключения о квалификации работника, с обязательным созданием специальной аттестационной комиссии. Также увольнение допускается, если работника невозможно перевести с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

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

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, **допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в Учреждении работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

Новый собственник вправе **не позднее трех месяцев** со дня возникновения у него права собственности расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (трудовой договор с которыми был заключен предыдущим собственником), с предоставлением им определенных гарантий /статья 181 ТК РФ/.

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику **ранее было применено дисциплинарное взыскание** и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) **прогула,** т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены): *невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места; оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно до истечения двухнедельного срока предупреждения; оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора; самовольное использование дней отгулов, а также самовольный ухода в отпуск (основной, дополнительный), кроме случаев, когда работодатель в нарушении предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении (например, в отношении доноров).*

Дни отсутствия работников Учреждения на рабочем месте в связи с погодными условиями (например, метелью, паводком и т.д.) и отсутствием транспортного сообщения между населенными пунктами Долинского района считаются выходными днями и оплате не подлежат. По соглашению сторон (между работником и работодателем) работники (работающие по 5-дневной рабочей неделе) имеют право день отсутствия в связи с погодными условиями отработать в другой (свой) выходной день либо им может быть предоставлен (по их письменному желанию) отпуск (оплачиваемый либо без сохранения заработной платы);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (при однократном совершении подобного дисциплинарного проступка);

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в т.ч. разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя:

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка (применение методов воспитания, связанных с физическим или психологическим воздействием), несовместимого с продолжением данной работы (совершенного как по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, так и вне места работы (в быту) или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей);

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

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имущества организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

2.4.17. При принятии решения о **сокращении численности или штата** работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан **в письменной форме сообщить** об этом выборному органу первичной профсоюзной организации (при ее наличии в Учреждении) **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 /статья 82 ТК РФ/.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии) в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

**При проведении аттестации,** которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при ее наличии).

2.4.18. Трудовой договор подлежит прекращению **по** следующим **обстоятельствам, не зависящим от воли сторон** (в силу объективных причин или событий, на которые стороны трудового договора повлиять не могут /статья 83 ТК РФ/):

1. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (на основании повестки военкомата, предъявляемой работником);
2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
3. неизбрание на должность;
4. осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

1. смерть работника (на основании свидетельства о смерти, выдаваемое органом записи актов гражданского состояния), а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;
2. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;
3. дисквалификация (устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет) или иное административное наказание (административное приостановление деятельности), исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого права;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности;

13) возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. Статья 351.1 ТК РФ - ограничение на занятие трудовой деятельности в сфере образования - распространяется не только на лиц, вступающих в непосредственный контакт с несовершеннолетними по роду их профессиональной деятельности, но и на весь персонал Учреждения, в том числе административно-управленческий, технический и вспомогательный, поскольку они также осуществляют трудовую деятельность в вышеуказанных сферах и имеют возможность контакта с несовершеннолетними.

В трудовую книжку работника вносится запись о прекращении трудового договора со ссылкой на пункт 13 части первой статьи 83 ТК РФ.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотрены пунктами 2, 8, 9 или 10 части первой статьи 83, **допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в Учреждении работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.4.19. **Трудовой договор прекращается** вследствие нарушения установленных ТК РФ и иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях /статья 84 ТК РФ/:

* заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
* заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
* отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
* заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

- заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

* в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных частью первой статьи 84, **трудовой договор прекращается,** 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 здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Если нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

2.4.20. **Прекращение трудового договора оформляется приказом** работодателя /статья 84.1 ТК РФ/.

**С приказом** работодателя о прекращении трудового договора **работник знакомится 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 и составляется акт об отказе от ознакомления с документом.

**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 ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени /статья 91 ТК РФ/. К таким периодам можно отнести:

а) простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (часть 1 статьи 74 ТК РФ);

б) перерывы для отдыха и приема пищи на работах, где по условиям производства невозможно предоставление перерыва для отдыха (часть 3 статьи 108 ТК РФ);

в) специальные перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (статья 109 ТК РФ);

г) дополнительные перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (статья 258 ТК РФ), а также лицам, воспитывающим ребенка без матери (статья 264 ТК РФ);

д) специальные (регламентированные) перерывы для отдыха работников, работа которых обусловлена работой с компьютерами.

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

Работодатель обязан вести в Учреждении учет времени, фактически отработанного каждым работником. Учет рабочего времени, может быть:

- *ежедневным* (применяется при равной продолжительности ежедневной работы);

*- еженедельным* (применяется в случаях, когда закон нормирует непосредственно только рабочую неделю, а продолжительность ежедневной работы определяется графиком в пределах установленной недельной нормы);

- *суммированным* (там, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, т.е. учет по итогам более длительного промежутка времени).

Во всех трех случаях учитывается отработанное работником время за каждый рабочий день.

3.1.1. **Сокращенная продолжительность рабочего времени** устанавливается /статья 92 ТК РФ/:

* для работников в возрасте **до шестнадцати лет** - не более 24 часов в неделю;
* для работников в возрасте **от шестнадцати до восемнадцати лет** - не более 35 часов в неделю;
* для работников, являющихся **инвалидами I или II группы,** - не более 35 часов в неделю.
* для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. В тех случаях, когда вредность работы на производстве уменьшается или устраняется /по специальной оценке условий труда/, то устанавливается рабочий день нормальной продолжительности.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю /статья 333 ТК РФ/.

Для женщин, работающих в Учреждении, находящемся в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, Правилами устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе /статья 320 ТК РФ/.

3.1.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу в Учреждении, так и впоследствии **неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.** Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ /статья 93 ТК РФ/.

При неполном рабочем дне или смене уменьшается количество часов работы в день или смену по сравнению с тем, что установлено в Учреждении распорядком или графиком для данной категории работников (например, вместо 8 часов - 4), но рабочая неделя остается пятидневной или шестидневной.

Неполная рабочая неделя означает установление меньшего количества рабочих дней в неделю, *например 2 или 3 вместо 5 или 6 дней в неделю.*

Возможно и установление работнику неполной рабочей недели с неполным рабочим днем или сменой (*например, 3 рабочих дня в неделю продолжительностью по 4 часа или 3 смены по 4 часа).*

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

При установлении неполного рабочего времени уже во время работы у работодателя вносятся необходимые изменения в трудовой договор работника.

3.1.3. **Продолжительность ежедневной работы (смены)** не может превышать /статья 94 ТК РФ/:

* для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, от **пятнадцати** до **шестнадцати лет** - **5 часов**, в возрасте от **шестнадцати** до **восемнадцати лет** - **7 часов**;
* для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
* для **инвалидов** - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

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

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной [частью второй](#Par0) статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

* при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
* при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

3.1.4. Продолжительность рабочего дня или смены в Учреждении, непосредственно предшествующих **нерабочему праздничному дню,** уменьшается на один час /статья 95 ТК РФ/. Данное правило распространяется на всех работников независимо от продолжительности их рабочего времени, в том числе на работающих неполный (ч. 3 ст. 93 ТК РФ), сокращенный рабочий день (работники, не достигшие 18 лет, инвалиды I и II групп, лица, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и др.) (решение Верховного Суда РФ от 29.09.2006 N ГКПИ06-963), а также по совместительству (ст. 287 ТК РФ), и от режима рабочего времени, в том числе при пяти- и шестидневной рабочей неделе.

Профессиональные праздники (например, День учителя и т.д.) не являются нерабочими праздничными днями, и на них правило об уменьшении рабочего времени на час не распространяется.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день (*сторожа (вахтеры) ночные),* переработка компенсируется предоставлением работнику, с его согласия, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (статья 152 ТК РФ).

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе **не может превышать пяти часов.**

Уменьшение продолжительности предпраздничного рабочего дня или смены не производится только в тех случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествует выходной день по календарю или графику, т.к. при этом рабочий день (смена) непосредственно не предшествует праздничному.

Продолжительность работы в предпраздничный день фиксируется в табеле учета рабочего времени.

3.1.5. **Ночное время** - время с 22 часов до 6 часов /статья 96 ТК РФ/.

В Учреждении не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время *(сторожа (вахтеры) ночные).*

**К работе в ночное время не допускаются:** беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их **письменного согласия** и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.1.6. **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 /статья 99 ТК РФ/.

Привлечение работодателем работника к **сверхурочной работе допускается с его письменного согласия** в следующих случаях:

1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного имущества либо создать угрозу жизни и здоровья людей;
2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) 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.

В **других случаях** привлечения к сверхурочной работе **допускается** с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии).

**Не допускается привлечение к сверхурочной работе** беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, работников в период действия ученического договора (ч. 3 ст. 203 ТК РФ) других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет; работников, имеющих детей-инвалидов; работников, ухаживающих за больными членами семьи, **допускается только с их письменного согласия** и при условии, если это не запрещено им **по состоянию здоровья** в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы в Учреждении не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Когда по условиям работы или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в Учреждении допускается введение **суммированного учета рабочего времени** с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца /статья 104 ТКРФ/.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

В случае если работнику установлен **суммированный учет рабочего времени** *(сторожа (вахтеры) ночные),* то сверхурочной работой будет работа сверх нормального числа часов за учетный период (месяц).

Норму рабочего времени определяют на основании производственного календаря. Затем устанавливают график работы, так чтобы работник за учетный период полностью отрабатывал норму времени.

**Режим рабочего времени** должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в т.ч. неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором /статья 100 ТК РФ/.

Режим рабочего времени в Учреждении регулирует:

а) продолжительность рабочей недели - нормальная продолжительность рабочего времени - статья 91 ТК РФ;

б) виды рабочей недели - 5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику - статьи 107, 110, 111 ТК РФ;

в) режим ненормированного рабочего дня для отдельных категорий работников и перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем - статья 101 ТКРФ;

г) продолжительность ежедневной работы (смены) - статья 94 ТК РФ;

д) время перерывов в работе (перерывы для отдыха и питания - статья 108 ТК РФ, специальные перерывы для обогревания и отдыха - статья 109 ТК РФ, перерывы для кормления ребенка - статья 258 ТК РФ;

е) при сменной работе число рабочих смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней - статья 103 ТК РФ;

ж) гибкое рабочее время - статья 102 ТК РФ, разделение рабочего дня на части - статья 105 ТКРФ.

3.1.7. **Ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники Учреждения могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (вызываться на работу в более раннее время или задерживаться на работе). Перечень должностей, которым установлен ненормированный рабочий день, работодатель вправе определить самостоятельно /статья 101 ТК РФ/.

Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня распространяются «Правила», касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

Необходимо согласие работника на привлечение к такой работе. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска полной (установленной) продолжительности, а не пропорционально затраченному работником личному времени.

За работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занимающим следующие должности:

- заместитель директора по административно-хозяйственной части (АХЧ),

- библиотекарь II категории,

- секретарь-машинистка,

- специалист по кадрам,

- специалист по охране труда,

- водитель.

3.1.8. При работе в **режиме гибкого рабочего времени** начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон /статья 102 ТК РФ/.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца других).

3.1.9. **Сменная работа** - работа в две, три или четыре смены - вводится в Учреждении в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг /статья 103 ТК РФ/.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с **графиком сменности.**

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

Работа в течение двух смен подряд запрещена.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

* перерывы в течение рабочего дня (смены);
* ежедневный (междусменный) отдых - время с момента окончания работы и до ее начала на следующий день (смену);
* выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
* нерабочие праздничные дни;
* отпуска.

3.2.1. В течение рабочего дня (смены) работникам Учреждения предоставляется **перерыв для отдыха и питания через 4 часа после начала работы** продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и не оплачивается /статья 108 ТК РФ/, независимо от продолжительности рабочего дня (смены). Работники могут использовать обеденный перерыв по своему усмотрению и на это время отлучаться с работы.

В течение рабочего дня (смены) работникам Учреждения могут предоставляться **краткосрочные специальные (регламентированные) перерывы для отдыха** в целях охраны труда. Такие перерывы включаются в рабочее время и учитываются при установлении норм труда:

- специальные перерывы, обусловленные работой с компьютерами (на 10 мин через каждые 60 мин работы), которые включаются в рабочее время и подлежат оплате. Работники могут использовать их по своему усмотрению, не покидая при этом рабочего места;

* перерывы для отдыха и приема пищи на работах, где по условиям производства невозможно предоставление перерыва для отдыха - по 30 мин в удобное для них время и по их выбору, исходя из того, что прием пищи производится один раз в течение 8-часовой смены *(для сторожей (вахтеров) ночных, продолжительность рабочей смены которых более 8 часов);*
* специальные перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях - через 2 часа непрерывной работы перерыв 10 мин. (статья 109 ТК РФ, постановление администрации Сахалинской области от 12.04.2006 № 85-па, MP 2.2.7.2129-06 таблица № 8);

Специальные перерывы для обогревания и отдыха предоставляются (на отдельных видах работ) в течение рабочего времени (смены), включаются в рабочее время (смену) и подлежат оплате /статья 109 ТК РФ/.

3.2.2. Продолжительность **еженедельного непрерывного отдыха** не может быть менее 42 часов /статья 110 ТК РФ/.

Период еженедельного отдыха исчисляется с момента окончания работы (смены) накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Он зависит от вида рабочей недели (пятидневная или шестидневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха должна соблюдаться в среднем за учетный период.

3.2.3. Всем работникам Учреждения предоставляются **выходные дни** (еженедельный непрерывный отдых /согласно статьи 111 TK РФ/). При **пятидневной** рабочей неделе работникам предоставляются **два выходных дня** в неделю (суббота и воскресенье), при **шестидневной** рабочей неделе – **один выходной день** (воскресенье).

Общим выходным днем в Учреждении является воскресенье (корме работников, работающих по скользящему графику).

Оба выходных дня предоставляются подряд.

**На основании всего вышеизложенного продолжительность рабочего дня в Учреждении составляет:**

**- для мужчин (кроме педагогических работников) – продолжительность рабочей недели - 40 часов:**

* *для мужчин,* работающих по 6-ти дневной рабочей неделе:

*-* с понедельника по пятницу: начало работы - в 09.00, окончание - 16.48, продолжительность времени для отдыха и питания – 30 мин (с 12.30 до 13.00 - не входит в рабочее время);

*-* в субботу: начало работы - в 09.00, окончание работы - 15.36, продолжительность времени для отдыха и питания –30 мин (с 12.30 до 13.00 - не входит в рабочее время). Выходной день: воскресенье;

* *для мужчин,* работающих по 6-ти дневной рабочей неделе:

*-* с понедельника по пятницу: начало работы - в 08.00, окончание - 16.00, продолжительность времени для отдыха и питания – 1 час (с 12.00 до 13.00 - не входит в рабочее время);

*-* в субботу: начало работы - в 08.00, окончание работы - 13.00. Выходной день: воскресенье;

*- для мужчин,* работающих по скользящему графику (с предоставлением выходных дней между сменами): начало смены (работы): пн.- сб. с 18.00, окончание смены (работы): 08.00 следующего дня, перерыва для отдыха и питания - по 30 мин в удобное для них время и по их выбору исходя из того, что прием пищи производится один раз в течение 8-часовой смены;

*- для мужчин,* занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работающих по 6-ти дневной рабочей неделе: начало работы - в 08.00, окончание - в 16.00, продолжительность времени для отдыха и питания - 1 час (с 12.00 до 13.00 - не входит в рабочее время). Выходной день: воскресенье;

**- для женщин (кроме педагогических работников) - 6 часов. Продолжительность рабочей недели - 36 часов:**

*- для женщин,* работающих по 6-ти дневной рабочей неделе:

*-* с понедельника по субботу: начало работы - 09.00, окончание - 16.00. Продолжительность времени для отдыха и питания – 1 час (с 13.00 до 14.00 - не входит в рабочее время); Выходной день: воскресенье;

*-* с понедельника по пятницу: начало работы - 08.00, окончание - 15.00. Продолжительность времени для отдыха и питания – 30 мин (с 12.00 до 12.30 - не входит в рабочее время); сб: начало работы - 08.00, окончание - 11.30; Выходной день: воскресенье;

*- для женщин,* работающих по 6-ти дневной рабочей неделе в две смены:

1ая смена: с понедельника по субботу: начало работы - 08.00, окончание - 14.30. Продолжительность времени для отдыха и питания – 30 мин (с 11.30 до 12.00 - не входит в рабочее время); Выходной день: воскресенье;

2ая смена: с понедельника по субботу: начало работы - 13.00, окончание - 19.30. Продолжительность времени для отдыха и питания – 30 мин (с 16.30 до 17.00 - не входит в рабочее время); Выходной день: воскресенье;

*- для женщин,* работающих по скользящему графику (с предоставлением выходных дней между сменами): начало смены (работы): пн.- сб. с 18.00, окончание смены (работы): 08.00 следующего дня, перерыва для отдыха и питания - по 30 мин в удобное для них время и по их выбору исходя из того, что прием пищи производится один раз в течение 8-часовой смены;

**- для педагогических работников - 6 часов, продолжительность рабочей недели - 36 часов** /продолжительность рабочего дня устанавливается в главе 8 «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»/.

**Краткосрочные специальные (регламентированные) перерывы для отдыха:**

- для работников, работа которых обусловлена работой с компьютерами, вводятся пять 10-минутных регламентированных перерыва в течение рабочего дня (смены) для кратковременного отдыха: в 10.00, 11.10, 12.20 и 15.00 (входят в рабочее время);

- для работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях специальные перерывы в течение рабочего дня (смены) для обогревания и отдыха: в 10.00, в 15.00 (входят в рабочее время);

- перерывы для отдыха и приема пищи на работах, где по условиям производства невозможно предоставление перерыва для отдыха, и где продолжительность рабочей смены более 8 часов - по 30 мин в удобное для них время и по их выбору (входит в рабочее время), но не более трех перерывов за смену.

Окончание работы (смены) работниками производится в соответствии с указаниями Инструкций по охране труда на рабочих местах в Учреждении (глава «Требования охраны труда по окончании работы»).

3.2.4. **Нерабочие праздничные дни** в Российской Федерации являются /статья 112 ТК РФ/:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отчества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

 9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам Учреждения.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни (с опубликованием нормативного правового акта о переносе выходных дней).

**3.2.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни** запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ /статья 113 ТК РФ/.

Привлечение в Учреждении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их **письменного согласия** в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **без их согласия допускается** в следующих случаях (независимо от волеизъявления работника):

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя (государственного имущества);

3) для выполнения 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.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

В Учреждении привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть **под роспись** ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Учреждения.

3.2.6. **Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка** /статья 114 ТК РФ/.

Ежегодные оплачиваемые отпуска двух видов:

* ежегодные основные оплачиваемые отпуска;
* ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Отпуск назван ежегодным, т.к. он должен предоставляться в каждом календарном году. Рабочий год исчисляется со дня вступления в силу трудового договора с данным работодателем /статья 61 ТК РФ/.

**Право на ежегодный оплачиваемый отпуск** гарантируется только тем, кто работает по трудовому договору, независимо от того, заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор, степени занятости (полное или неполное рабочее время), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Работодатель обязуется выплатить работникам сумму среднего заработка за время отпуска не позднее, **чем за три дня до его начала** (согласно статьи 136 ТК РФ).

**Ежегодный основной оплачиваемый отпуск** предоставляется работникам Учреждения продолжительностью **28 календарных дней** /статья 115 ТК РФ/.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется:

а) лицам моложе 18 лет продолжительностью **31 календарный день** (статья 267 ТК РФ);

б) инвалидам - не менее **30 календарных дней** (статья 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

в) педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней (ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, установленный постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466), а именно:

- директору,

* заместителю директора по учебно-воспитательной работе,
* заместителю директора по воспитательной работе,
* инструктору по физической культуре,
* инструктору по труду,
* мастеру производственного обучения,
* учителям,
* учителю-логопеду,
* педагогу-организатору,
* педагогу-психологу,
* тьютору,
* педагогу дополнительного образования,
* социальному педагогу.

**Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска** предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 117 ТК РФ), имеющим особый характер работы (статья 118 ТК РФ), работникам с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ), работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статья 321 ТК РФ), а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами /статья 116 ТК РФ/.

Ежегодный **дополнительный** оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда /Перечень «Наименований должностей (профессий) с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляются гарантии и компенсации за работу в указанных условиях»/.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения /при его наличии/ и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В стаж работы, который дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в таких условиях время /часть 3 статьи 121 ТК РФ/.

В тех случаях, когда вредность работы на производстве уменьшается или устраняется /по результатам специальной оценки условий труда/, то уменьшается и продолжительность дополнительного отпуска.

Продолжительность **ежегодного дополнительного оплачиваемого** **отпуска** за работу в **режиме ненормированного рабочего дня** устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. В случае, если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа. В этом случае в Учреждении ведется необходимый учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательство Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Контроль за предоставлением в Учреждении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет отдел кадров.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день устанавливаются в Учреждении в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации и (либо) нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Лицам, работающим в местностях, приравненных к **районам** **Крайнего Севера**, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью **16 календарных дней** /статья 321 ТК РФ/.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предназначены:

а) для компенсации за условия труда с целью реабилитации, восстановления биологических и химических процессов в организме человека, происходящих в процессе трудовой деятельности;

б) для стимулирования работников, привлечения на работу в организацию (за выслугу лет, продолжительный стаж работы);

в) в других случаях, установленных законодательством или локальными нормативными актами.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем **за два года**. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка /статья 322 ТК РФ/.

**Продолжительность** ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых **отпусков** работников **исчисляется в календарных днях** и максимальным пределом не ограничивается. **Нерабочие праздничные дни,** приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска **не включаются** /статья 120 ТК РФ/.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**В стаж работы,** дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **включаются** /статья 121 ТК РФ/:

* время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором сохранялось место работы (должность) *(время участия в коллективных переговорах, время нахождения в командировке, время учебных отпусков, периоды выполнения работниками государственных и общественных обязанностей, время прохождения медицинских обследований и медицинских осмотров, дни сдачи крови и ее компонентов и дни отдыха в связи с этим, периоды повышения квалификации с отрывом от работы, время приостановки работы из-за нарушения норм охраны труда не по вине работника, время предоставляемых дополнительных перерывов для отдыха и питания работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, периоды временной нетрудоспособности работников и др.),* в т.ч. время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

* время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

**В стаж работы,** дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **не включаются:**

* время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в т.ч. вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
* время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

**Оплачиваемый отпуск предоставляется** работнику ежегодно /статья 122 ТК РФ/.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника **по истечении шести месяцев** его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Рабочий год работника исчисляется со дня заключения трудового договора с работодателем.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

* 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 отпуском по основному месту работы;
* по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в организации;
* одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время;
* в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя /согласно графика отпусков/, при одном условии: **он не может начаться раньше, чем рабочий год, за который предоставляется отпуск.**

**Очередность предоставления оплачиваемых отпусков** в Учреждении определяется ежегодно в соответствии с **графиком отпусков,** утверждаемым директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии) **не позднее, чем за две недели** до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. При составлении графиков отпусков работодатель учитывает пожелания работников, при этом предоставляемые отпуска не должны нарушать нормального хода работы Учреждения.

О времени начала отпуска работник должен быть **извещен** уведомлением «О предоставлении отпуска работнику» **под роспись** не позднее, **чем за две недели до его начала.**

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

* по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в организации;
* работникам в возрасте до восемнадцати лет;
* женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- супругам военнослужащих, одновременно с очередным отпуском военнослужащих;

- участникам ВОв, ветеранам боевых действий, инвалидам войны;

- совместителям одновременно с отпуском по основному месту работы.

**Ежегодный оплачиваемый отпуск** должен быть **продлен или перенесен** на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

При продлении отпуска сумма заработной платы, выплаченной работнику за время отпуска, не изменяется, а оплата за дни временной нетрудоспособности, исполнения гос.обязанностей производится в соответствии с законодательством: за период временной нетрудоспособности выплачивается пособие - статья 183 ТК РФ; за время выполнения гос.обязанностей государственный орган, который привлек работника к исполнению гос.обязанностей, выплачивает ему компенсацию в размере, определенном законодательством, - статья 170 ТК РФ.

Отпуск продлевается, если временная нетрудоспособность наступила у работника в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, на соответствующее число календарных дней или, по согласованию с работодателем, может быть перенесен на другой срок. О продлении отпуска, а также о причинах задержки выхода его из отпуска работник обязан своевременно известить /путем написания письменного заявления/ работодателя. Отпуск продлевается только в случае временной нетрудоспособности самого работника. Если работник в период ежегодного оплачиваемого отпуска ухаживал за заболевшим ребенком или иным членом семьи, то его отпуск не продлевается.

В случае, если работник заболел до начала отпуска, то по согласованию с работодателем его отпуск переносится на другой срок.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

В Учреждении запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается полное или частичное соединение отпусков, но не более чем за два года.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый **отпуск может быть разделен на части** /статья 125 ТК РФ/. Количество частей, на которые можно разделить отпуск ТК РФ не ограничивает. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.** Основанием для принятия решения об отзыве из отпуска служит соответствующее заявление этого работника. Работник имеет полное право отказать работодателю в преждевременном возвращении из отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отзыв из отпуска оформляется приказом директора Учреждения. Одновременно определяется время, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска, о чем в графике отпусков вносятся соответствующие сведения.

При отзыве из отпуска производится перерасчет заработной платы. Работник может возвратить работодателю сумму среднего заработка за неиспользованную часть отпуска. Если это ему по каким-либо причинам неудобно, указанная сумма рассматривается в качестве выданного работнику аванса. При предоставлении неиспользованных дней отпуска в последующем средний заработок для их оплаты подсчитывается заново в установленном порядке.

В Учреждении не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Часть** ежегодного оплачиваемого **отпуска,** превышающая **28 календарных дней**, по письменному заявлению работника может быть заменена **денежной компенсацией** /статья 126 ТК РФ/. Замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя. Поэтому работодатель может отказать работнику в его просьбе, например, в связи с недостатком финансовых средств или необходимостью использования отпуска в натуре в целях восстановления работника.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

**При увольнении** работнику выплачивается **денежная компенсация** за все неиспользованные отпуска /статья 127 ТК РФ/. При увольнении работника, проработавшего в Учреждении **11 месяцев,** ему выплачивается полная компенсация за неиспользованный отпуск, а **менее 11 месяцев,** - пропорциональная компенсация (пропорционально отработанным месяцам в рабочем году: *например, при продолжительности отпуска 30 календарных дней* — *за 2,5 дня (30 : 12) за каждый месяц работы).* При исчислении срока работы, дающего право на компенсацию за отпуск при увольнении, **излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.** При исчислении дней неиспользованного отпуска учитывается не календарный месяц, а фактический отработанный (рабочий месяц) с даты приема на работу.При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, **округление производится** в пользу работника.

По письменному заявлению работникам неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается **последний день** **отпуска**.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право **отозвать** свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник. В случае заболевания работника в период отпуска ему выплачивается пособие по нетрудоспособности, т.к. трудовые отношения на момент заболевания юридически не расторгнуты. Однако в данном случае неиспользованный отпуск не продлевается и дата окончания трудовых отношений не изменяется.

Компенсация за неиспользованный отпуск должна быть выплачена работнику в день увольнения одновременно с другими причитающимися суммами. В случае если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете /статья 140 ТК РФ/.

При нарушении срока выплаты компенсации за неиспользованный отпуск работодатель обязуется произвести выплаты с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока.

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 /статья 128 ТК РФ/.

Работодатель обязуется на основании **письменного заявления** работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* участникам Великой Отечественной войны - **до 35 календарных дней;**
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - **до 14 календарных дней в году;**

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, 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;**

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляется приказом директора Учреждения. Работник, получивший такой отпуск, может в любое время прервать его и выйти на работу, предупредив об этом работодателя. Если работник не воспользовался правом на эти отпуска в течение текущего календарного года, то на следующий календарный год эти права работника не переходят, и отпуска не накапливаются.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. **Заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

**Оклад** (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Для установления заработной платы работникам Учреждения применяется Положение «Об оплате труда».

4.2.**Заработная плата** каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Выплата заработной платы сотрудникам учреждения производится два раза в месяц:

- 06 числа – оставшаяся часть заработной платы за отчетный период;

- 21 числа – аванс за текущий месяц.

Выплата заработной платы производится в безналичной форме (перечислением на дебетовую карту) в валюте Российской Федерации (в рублях).

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, если Работник воспользовался своим правом на отпуск не менее чем за три дня до его начала.

Начисленная месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), состоящая из оклада (должностного оклада), тарифной ставки, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат, компенсационных выплат, устанавливается в размерах и не ниже установленной «Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области» на год минимальной заработной платы (до удержания налога на доходы физических лиц).

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 ТК РФ).

4.3.**Удержания** из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В соответствии со статьей 137 ТК РФ для погашения задолженности работодателю могут производиться удержания из заработной платы работника для возмещения:

1) неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

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

3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска; за неотработанные дни отпуска при его увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск. **Количество месяцев рабочего года и количество дней неотработанного отпуска подсчитываются в этих целях как при расчете компенсации за отпуск.**

**Удержания** за эти дни **не производятся,** если работник увольняется по основаниям, предусмотренным:

1. пунктом 8 части 1 статьи 77 ТК РФ - отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы /части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ/;
2. пунктами 1, 2 или 4 части 1 статьи 81 ТК РФ - увольнение по инициативе работодателя:
* ликвидация организации;
* сокращение численности или штата работников организации;
* смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
1. пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ - прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением; смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства).

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Если работодатель не может удержать излишне выплаченную сумму за неотработанные дни отпуска в связи с отсутствием или недостаточностью суммы выплаты, причитающейся работнику при увольнении, последний может возместить ее в добровольном порядке.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, -50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Размер удержаний из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением не может превышать 70 процентов.

4.4. При прекращении трудового договора **выплата** всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится **в день увольнения работника.** Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.5. **Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника,** выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится **не позднее недельного срока** со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известить работодателя **в письменной форме,** приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.6. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовым актами, содержащими нормы трудового права.

**Повышенный размер оплаты труда устанавливается посредством:**

**-** применения коэффициентов (статья 316 ТК РФ) **- районных** - 1,60 (территории Сахалинской области, кроме Курильских островов, Ногликского и Охинского районов, г.Оха);

*-* **выплаты процентной надбавки** (в размере пяти десятипроцентных) к заработной плате (статья 317 ТК РФ) **за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях (**согласно ТК РФ либо нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

4.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в Учреждении оплата труда устанавливается в повышенном размере /часть 1 статьи 147 ТК РФ/. Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда /часть 4 статьи 219 ТК РФ/.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями, на тяжелых работах составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда /часть 2 статьи 147 ТК РФ/.

В Учреждении за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются выплаты компенсационного характера за фактически отработанное в указанных условиях время в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование особых условий труда | Размер доплат в % за фактически отработанное время |
| 1 | За работу с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) | 4 |

Установленные работникам размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут быть снижены и (или) ухудшены только после проведения специальной оценки условий труда. О предстоящих изменениях работники должны быть предупреждены не менее чем за два месяца до их введения. В течение указанного срока работникам должны предоставляться соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым договором. Конкретные размеры и (или) условия повышенной оплаты труда устанавливаются на основании «Перечня наименований должностей с вредными условиями труда, которым предоставляются гарантии и компенсации за работу в указанных условиях».

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

4.10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ **различной квалификации** его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

**При совмещении профессий** (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится **доплата.**

**Размер доплаты** устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы(статья 60.2 ТК РФ).

4.12. **При невыполнении норм труда,** неисполнении трудовых (должностных) обязанностей **по вине работодателя** (непредставление работы, не обеспечение нормальных условий для выполнения работником норм труда) оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей **по причинам, независящим от работодателя и работника** (обстоятельства чрезвычайного, непредвиденного характера - аварии, стихийные бедствия и т.п.), за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей **по вине работника** (нарушение работником технологических норм, правил внутреннего трудового распорядка, отказе от работы без уважительных причин) оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Под невыполнением норм труда, неисполнением трудовых (должностных) обязанностей понимается выполнение меньшего объема работы, невыполнение установленного задания, не достижение установленного количественного результата и т.п.

4.13. **Время простоя по вине работодателя** (простой, возникающий вследствие приостановки опасной для жизни и здоровья работников работы на основании статьи 220 ТК РФ в связи с решением уполномоченных на то органов; период, в течение которого работник в качестве формы самозащиты отказывается от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью - статьи 379, 22 ТК РФ; непредставление работы, не обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда: не обеспечение их оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми им для исполнения трудовых обязанностей) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

**Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника** (обстоятельства чрезвычайного, непредвиденного характера - аварии, стихийные бедствия и т.п.), оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

**Время простоя по вине работника** (неисполнение им обязанностей, возложенных на него трудовым договором, по обеспечению рабочего состояния используемых инструментов и оборудования, обеспечению запаса сырья и материалов; не извещение им работодателя об обстоятельствах, могущих привести к простою, если эти обстоятельства были ему известны, и он мог их оценить) не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю. Неисполнение им этой обязанности является нарушением трудовой дисциплины и влечет за собой дисциплинарную ответственность.

4.14. **Нормы труда** - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в Учреждении в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

4.15. Локальные нормативные акты, предусматривающие **введение, замену и пересмотр норм труда,** принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

О введении новых норм труда работники должны быть извещены **не позднее, чем за два месяца.**

4.16. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям относятся:

* исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
* своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы до

кументацией;

* надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов (специальной одежды, обуви, другие средства индивидуальной защиты), необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
* условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. **Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

**Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами /статья 164 ТК РФ/.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. При исполнении государственных и общественных обязанностей (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие) работникам производятся выплаты органами и организациями (в интересах которых исполняются вышеуказанные обязанности) в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работников от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами ТК РФ.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, определяется статьей 373 ТК РФ, т.е с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии).

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов РФ, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

5.1.1. **Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки.**

**Служебная командировка** – это поездка работника по распоряжению руководителя организации на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы /статья 166 ТК РФ/.

В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

Местом постоянной работы следует считать место расположения организации (структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором (далее – командирующая сторона).

Работники направляются в командировки по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, командировками не признаются.

Запрещено направлять в командировки:

1. беременных женщин /статья 259 ТК РФ/;
2. работников в возрасте до 18 лет /статья 268 ТК РФ/;
3. работников в период действия ученического договора /часть 3 статьи 203 ТК РФ/ – в служебные командировки, не связанные с ученичеством;
4. инвалида, если это противоречит его индивидуальной программе реабилитации (ИПР) /часть 1 статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред.от 28.12.2013)/;
5. зарегистрированного кандидата /пункт 2 статьи 41 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (ред.от 28.12.2013)/.

Женщин, имеющих детей до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих детей до пяти лет без супруга (супруги), опекунов (попечителей) несовершеннолетних, работников, имеющих детей-инвалидов, а также осуществляющих уход за больным членом семьи, разрешено направлять в командировки только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями (статьи 259, 264 ТК РФ). При этом указанные сотрудники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от служебной командировки.

Необоснованный отказ работника от направления в командировку является нарушением трудовой дисциплины.

Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения. Служебная командировка не может быть бессрочной и должна ограничиваться каким-либо периодом.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы.

При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место осуществления постоянной работы.

**ПРИМЕР:** Работник отправляется в трехдневную командировку на самолете, который вылетает в 00 ч 50 мин 25 сентября 2012г. В билете указана эта дата и время. При этом дорога до аэропорта занимает несколько часов, к тому же на регистрацию рейса полагается прибыть заранее. Значит днем начала командировки будет - 24 сентября 2012г. Отбытие в командировку именно в этот день работник сможет подтвердить, например, билетом на автобус или электропоезд до аэропорта.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем, т.е. заставить работника выйти на работу в день приезда из командировки работодатель не может, но и работник не имеет права самостоятельно решать вопрос о явке на рабочее место в день приезда.

**ПРИМЕР:** Работник вернулся из командировки в 02 ч 00 мин 27 сентября 2012г.- в день прибытия из командировки, определенный командировочными документами, и хочет выйти на работу в этот же день. Возможны два варианта решения:

**Вариант 1**. Работодатель может посчитать, что работнику нет необходимости выходить на работу в день приезда. В этом случае он выйдет на работу 28 сентября.

**Вариант 2**. Работодатель может согласиться с необходимостью выхода сотрудника на работу либо сам быть инициатором (как и работник) выхода на работу в день выезда в командировку или возвращения из нее. Данные договоренности оформляются письменно.

В случае если инициатором выхода на работу является сам работник, то он направляет работодателю заявление, где указывает причину, обуславливающую необходимость выхода (срочная подготовка документов, важность передачи решений, принятых по результатам командировки, и т.д.). Руководитель в резолюции на заявлении определяет свое решение и порядок оплаты работы (или доплаты) в день возвращения из командировки.

В случае, когда с инициативой выхода работника в день приезда на работу выступит работодатель, в письменном предложении, направленном работнику, кроме причин необходимости такого выхода, указывается порядок оплаты этой работы (доплаты за нее). А свое решение работник может отразить на предложении.

Независимо от того, по чьей инициативе работник выходит на работу, в табеле учета рабочего времени, кроме отметки о нахождении работника в командировке, делается отметка о количестве отработанных в этот день часов.

В случае возвращения работника из командировки раньше намеченной даты, в приказе о направлении работника в командировку делается соответствующая запись о ее фактическом сроке.

При возникновении ситуации, когда работодатель вынужден отменить либо перенести заранее запланированную командировку на другой срок, издается приказ (об отмене или переносе командировки) с указанием причин (временная нетрудоспособность, смерть близкого родственника, изменение обстоятельств (изменился маршрут, отпала необходимость командировки, и др), по которым командировка не состоялась. Работник знакомится с этим приказом письменно и возвращает (не позднее 3 рабочих дней после ознакомления с приказом) командировочные в кассу полностью (если к моменту отмены командировки он не производил расходов) либо по остаточному принципу (если он уже произвел какие-либо расходы) с составлением авансового отчета.

Если в установленный срок работник не возвращает выданные ему суммы, то работодатель в соответствии со ст.137 ТК РФ имеет право удержать их из его заработной платы. Такое решение работодатель принимает не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для погашения задолженности, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размера удержаний. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы применительно к данному случаю не может превышать 20% (ст.138 ТК РФ).

Если сразу после отмены командировки билет к месту командировки, а также визы в другие государства вернуть уже невозможно, то работодателем издается приказ о компенсации работнику стоимости неиспользованных билетов. А в авансовом отчете работник указывает эти билеты.

Минфин России признал оправданными расходы на билеты по отмененной командировке:

- в случае смерти близкого родственника работника (письмо от 14.04.2006 № 03-03-04/1/338);

- при перемене маршрута командировки (от 02.05.2007 № 03-03-06/1/252).

Для оформления и учета направления работника в командировку применяется унифицированная форма № Т-9, утв. постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». При направлении в командировку одновременно нескольких работников используется унифицированная форма № Т-9а.

В приказе о направлении в командировку указываются:

- фамилия, имя, отчество командируемого работника; структурное подразделение, в котором он работает; его должность (специальность, профессия);

- место командировки;

- срок командировки и период (даты) нахождения в ней;

- цель командировки.

Приказ о направлении в командировку подписывается руководителем организации или иным уполномоченным на это лицом. Работник знакомится с приказом под роспись заранее.

Дни, когда работник находился в служебной командировке (как при многодневной, так и при однодневной), обозначаются в табеле учета рабочего времени буквенным кодом «К». При этом количество отработанных часов не ставится. В случае болезни работника в период командировки на основании представленного «больничного листа» ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. И в табеле эти дни отмечаются как период временной нетрудоспособности – «Б».

В соответствии со ст.167 ТК РФ работникам, направляемым в служебные командировки, установлены следующие гарантии:

а) сохранение места работы (должности) – представляет собой гарантию в виде запрета на увольнение по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации;

б) сохранение среднего заработка за период командировки – возмещение заработной платы, неполученной в связи с невозможностью находиться на рабочем месте.

Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в т.ч. за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации. Соответственно средний заработок работнику начисляется за те дни, которые являются для него рабочими по графику и пропущены в связи с нахождением в командировке. Также при однодневной командировке этот день подлежит оплате по среднему заработку.

В случае направления в командировку внешнего совместителя, работник должен обратиться к работодателю по основному месту работы с просьбой предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы /командировка на работе по совместительству не должна вызвать какие-либо последствия для работодателя, у которого работник работает по основному месту работы/.

Если в командировку направляется работник, являющийся внутренним совместителем, средний заработок по обоим местам работы сохраняется за ним только в том случае, если в командировке он будет выполнять служебные задания, соответствующие трудовым обязанностям и по основному месту работы, и по совмещаемому. В противном случае средний заработок сохраняется только по тому месту работы, по которому работник был направлен в командировку.

Работнику - внешнему совместителю при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и по работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей. В этом случае возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

Средний заработок не начисляется за пришедшиеся на период командировки выходные (а также нерабочие праздничные) дни. Однако если работник командирован специально для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с законодательством.

Если работник привлекается к работе в выходные или нерабочие праздничные дни в командировке, а также в случаях, когда дни выезда к месту командировки, приезда из командировки, а также дни нахождения в пути приходятся на выходные или нерабочие праздничные дни, то оплата труда работника производится в соответствии с трудовым законодательством РФ (ст.153 ТК РФ).

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата производится следующим образом:

- если работа в выходной (праздничный) день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада);

- если работа в выходной (праздничный) день осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

Например, если работник отправляется в служебную поездку в воскресенье. Этот день считается командировкой и подлежит оплате по вышеуказанным правилам. При этом размер оплаты за выходной (или нерабочий праздничный) день, приходящийся на отъезд, зависит от количества часов с момента отправления транспортного средства до окончания суток. Таким образом, выходной день, приходящийся на отъезд в командировку, подлежит оплате в двойном размере дневной части должностного оклада (дневной (часовой) тарифной ставки) пропорционально времени нахождения в командировке.

Если на период командировки работника приходится выходной день, то в этом случае оформляются дополнительные кадровые документы:

- письменное согласие работника на привлечение его к работе в выходной день (согласно ч.2 ст.113 ТК РФ), приходящийся на период командировки (возможно направление работодателем работнику письменного предложения о его привлечении к работе в выходной или нерабочий праздничный день);

- приказ о привлечении к работе в выходной день в период командировки;

- табель учета рабочего времени: проставляется буквенный код через дробь «К/РВ» (командировка/работа в выходной день).

Размер оплаты за выходной (нерабочий праздничный) день, приходящийся на отъезд в командировку (возвращение из командировки), зависит от количества часов с момента отправления (прибытия) транспортного средства до окончания суток.

Работник вправе отказаться выезжать в командировку или работать в командировке в выходные и нерабочие праздничные дни, если это не связано с чрезвычайными обстоятельствами (ч.3 ст.113 ТК РФ).

На работника, находящегося в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха той организации, в которую он командирован.

в) возмещение расходов, связанных со служебной командировкой – представляет собой гарантию в виде обязанности работодателя компенсировать работнику: расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Ему выдается денежный аванс.

Расходы командированного работника возмещаются как в случае проезда к месту командировки и обратно (к месту работы), так и в ситуации, когда поездки осуществляются из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в различных населенных пунктах. При этом не имеет значения, командирован ли работник в соседнюю область или за рубеж.

Помимо оплаты ж/д и (или) авиабилетов, работодатель также компенсирует:

- проезд транспортом общего пользования к станции, пристани, аэропорту (в общем, к пункту отправления) и от перечисленных пунктов;

- оплату услуг по оформлению проездных документов;

-страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров;

- пользование постельными принадлежностями в поездах.

При этом все расходы на проезд должны быть подтверждены документально. Расходы на приобретение железнодорожного билета подтверждаются контрольным купоном электронного проездного документа, направляемым пассажиру в электронном виде в обязательном порядке (приказ Минтранса России от 21.08.2012 № 322 «Об установлении форм электронных проездных документов (билетов) на железнодорожном транспорте»).

При отправлении в командировку на самолете произведенные расходы подтверждаются маршрут-квитанцией электронного документа (авиабилета) на бумажном носителе и посадочным талоном (п.2 приказа Минтранса России от 08.11.2006 № 134 «Об установлении формы электронного пассажирского билета и багажной квитанции в гражданской авиации» /ред.от 18.05.2010/, письма Минфина России от 23.09.2011 № 03-03-07/34 и от 15.08.2011 № 03-03-07/28).

Если работник потерял проездные документы, то для целей возмещения понесенных расходов ему необходимо написать заявление с указанием вида и номера транспортного средства, даты и времени его отправления, стоимости билета и причин отсутствия документов. К такому заявлению он должен приложить подтверждающие документы организации-перевозчика (например, авиаперевозчики по заявлению пассажира выдают справку, где указываются сведения, подтверждающие факт перелета работника определенным рейсом и оплаченный тариф).

Расходы, связанные с перемещением внутри населенного пункта, в который направлен работник (речь идет о пользовании городским общественным транспортом), возмещению не подлежат.

г) расходы работника по найму жилого помещения в целях проживания в период командировки включают:

- затраты по бронированию и найму жилого помещения на территории РФ (кроме случаев, когда сотруднику предоставляется бесплатное жилое помещение);

- оплату найма жилого помещения в случае вынужденной остановки в пути;

- расходы по найму жилого помещения при направлении работника в заграничную командировку.

Все расходы должны быть подтверждены соответствующими документами.

Расходы по проживанию, которые работодатель оплачивает в безналичном порядке, возмещению не подлежат и в авансовый отчет работника не включаются.

В том случае, когда командированный работник проживает не в гостинице, а в арендованной частной квартире, и помимо оплаты аренды, несет и дополнительные расходы на коммунальные услуги, то такие расходы он обязан подтвердить соответствующими квитанциями эксплуатирующей организации. Учитывая их в составе прочих расходов, работодатель возмещает сотруднику такие затраты (письмо Минфина России от 05.12.2011 № 03-03-06/1/802). Вышеуказанные расходы (как и суточные), возмещаются и случае временной нетрудоспособности работника в течение времени пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении).

д) суточные предназначены для возмещения дополнительных расходов, связанных с проживанием вне постоянного места жительства при поездке работника в служебную командировку. Суточные возмещаются за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в т.ч.за время вынужденной остановки в пути (по решению руководителя организации при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки). Кроме того, суточные выплачиваются в случае временной нетрудоспособности в течение всего времени, пока работник не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

Размер суточных, выплачиваемых в училище, определен Постановление правительства Сахалинской области от 28.01.2010г. № 14 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работниками организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета».

При командировках в местность, откуда работник - исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы - имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются. Если по окончании рабочего дня работник по согласованию с руководителем командирующей организации остается в месте командировки, то при предоставлении документов о найме жилого помещения расходы возмещаются по общим правилам.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Суточные не выплачиваются в случае направления работника в однодневную служебную командировку.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

е) к прочим расходам, связанным с командировками, предъявляются общие для всех расходов требования в отношении их экономической обоснованности и документального подтверждения. Эти расходы подтверждаются прилагаемыми к авансовому отчету документами. К ним относятся, например, чеки, счета, транспортные билеты, накладные, документы, подтверждающие покупку валюты, и др.

Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней:

- авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

5.1.2. **Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.**

Работодатель обязуется освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой статьи 170 ТК РФ, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются Трудовым кодексом РФ.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется статьей 373 ТК РФ.

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

5.1.3. **Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу в Учреждении с получением образования.**

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию **программам бакалавриата**, **программам специалитета** или **программам магистратуры** по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет **дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка** для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязуется предоставить **отпуск без сохранения заработной платы:**

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения **на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации** устанавливается по их желанию **рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.** За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем **предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.**

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы **среднего профессионального образования** по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет **дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка** для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней, на каждом из последующих - по 40 календарных дней;

* прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

Работодатель обязуется предоставить **отпуск без сохранения заработной платы:**

* работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;
* работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, **в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации** устанавливается по их желанию рабочая неделя, **сокращенная на 7 часов**. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем **предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.**

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы **основного общего или среднего общего образования** по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно- заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2013 № 1368 «Об утверждении формы справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования».

5.1.4. **Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.**

При расторжении трудового договора в связи **с ликвидацией организации** (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо **сокращением численности или штата работников организации** (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается **выходное пособие** в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, **но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).** Таким образом, выходное пособие выплачивается за первый месяц после увольнения.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником **в течение третьего месяца со дня увольнения** по решению **органа службы занятости населения при условии,** если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выходное пособие выплачивается полностью независимо от того, трудоустроился работник в течение первого месяца после увольнения или нет. При трудоустройстве работника до истечения периода, в течение которого за ним сохраняется средний месячный заработок, выплата ему среднего месячного заработка производится только за время, в течение которого он не был трудоустроен.

Положения статьи 178 ТК РФ полностью распространяются также на высвобождаемых пенсионеров.

**При прекращении трудового договора с совместителем** по основаниям, по которым предусматривается выплата выходного пособия, такое **пособие** ему **выплачивается.** Однако на период трудоустройства в данном случае за работником **не сохраняется** средний заработок, поскольку он фактически трудоустроен по основному месту работы.

**Выходное пособие в** размере двухнедельного среднего заработка **выплачивается работнику** при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы /пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ/;

- призывом работникам на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу /пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ/;

* восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу /пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ/;
* отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем /пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ/;
* признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ /пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ/;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора /пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ/.

Трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходного пособия, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Работнику, увольняемому из Учреждения - организации, расположенной в **приравненной к районам Крайнего Севера местности,** в связи с **ликвидацией организации** (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо **сокращением численности или штата работников организации** (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается **выходное пособие** в размере среднего месячного заработка. За ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но **не свыше трех месяцев** со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Таким образом, выходное пособие выплачивается за первый месяц после увольнения.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником **в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения** при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Для получения среднего заработка за эти месяцы кроме **паспорта** и **трудовой книжки** работник должен предъявить работодателю **справку службы занятости.** Установленное частями 1 и 2 статьи 318 ТК РФ сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения, с зачетом выходного пособия предусматривает, что средний заработок выплачивается за второй-шестой месяцы, в течение которых работник не был трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй статьи 318 ТК РФ, производится работодателем - Учреждением - за счет средств этого работодателя. **В день увольнения работнику выплачивается заработная плата** (начисленная пропорционально отработанному времени), **выходное пособие** (равное среднемесячному заработку) **и выдается на руки трудовая книжка.** В течение следующего месяца бывшему сотруднику выплат в виде его среднемесячного заработка не положено, т.к. выходное пособие заменило для уволенного заработную плату в первый месяц после увольнения. Уволенный работник в случае не трудоустройства вправе ежемесячно, начиная со второго месяца после увольнения, приходить к бывшему работодателю и, предъявляя трудовую книжку, в которой отсутствует запись о том, что он трудоустроен, получать свою среднюю заработную плату (в дни выдачи в Учреждении заработной платы), но не более шести месяцев.

При сокращении численности или штата работников **преимущественное право на оставление на работе** предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Это два приоритетных критерия -уровень производительности труда (качество выполняемой работы, отсутствие бракованной продукции, качество предоставляемых услуг и т.д.) и квалификация (наличие у работника среднего, высшего профессионального образования, получение второго образования, наличие ученой степени, ученого звания и т.д.). Эти критерии дают возможность продолжать трудовые отношения с грамотными, высококвалифицированными работниками и также являются определяющими при выборе кандидатов на увольнение.

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 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.

При проведении мероприятий **по сокращению численности или штата работников** организации работодатель обязан **предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность)** в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. Под другой работой понимается предложение работнику работы (вакантной должности) в той же организации, соответствующей квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иной имеющейся в организации вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. С таким предложением работодатель должен обращаться к работнику не только в день предупреждения о предстоящем увольнении, но и в течение всего срока предупреждения, если в организации появляются новые вакансии. Работодатель может предложить выполнение работы временно отсутствующего работника в связи с длительной болезнью, пребыванием в командировке, нахождением в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и т.д.

Если работник согласен на перевод на другую (предложенную) должность, то данный перевод производится в любое время, даже за несколько дней до окончания

срока предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности работников или штата.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем **за два месяца до увольнения.** На следующий день после ознакомления с предупреждением о предстоящем увольнении начинает исчисляться установленный частью 2 статьи 180 ТК РФ срок предупреждения. Если высвобождаемый работник к концу срока предупреждения находился на больничном листе, то работодатель расторгает с ним трудовой договор по окончании временной нетрудоспособности. Работники, которые заболели после предупреждения, но до истечения двухмесячного срока, не имеют права требовать от работодателя продления срока на период временной нетрудоспособности. Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий (выходной) день (субботу или воскресенье), то днем окончания срока (прекращения трудового договора) считается ближайший следующий за ним рабочий день (т.е. понедельник). Этот день (понедельник) указывается в приказе об увольнении работника и в этот день производится запись в трудовую книжку.

Уволенному работнику по причине сокращения численности или штата работников может выплачиваться **пособие по нетрудоспособности,** если после **увольнения данный работник заболел в течение 30 дней.**

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор **до истечения срока,** указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему **дополнительную компенсацию** в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Данная выплата выплачивается самостоятельно, без учета выплат, которые предусмотрены работнику при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации /статья 178 ТК РФ/.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии) принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами.

Наряду с обязанностью предупреждения о предстоящем увольнении работника работодатель обязан заблаговременно предупредить об увольнении государственные органы. В соответствии со статьей 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в случае принятия решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме **сообщить** об этом в **органы службы занятости** не позднее чем **за два месяца до** начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работникам, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за **три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае расторжения трудового договора с **руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером** в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника. Компенсация выплачивается независимо от того, была ли ее выплата предусмотрена трудовым договором или нет.

Увольнение в связи со сменой собственника организации производится при отсутствии вины указанных категорий работников, без установления срока предупреждения об увольнении.

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплаты работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям ([часть третья статьи 192](#Par2671) ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействий /статья 181.1 ТК РФ/).

5.1.5. При **переводе работника,** нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, **на другую нижеоплачиваемую работу** у данного работодателя за ним **сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода,** а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления (без ограничения срока) работника.

5.1.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику **пособие по временной нетрудоспособности** (при предъявлении им листка временной нетрудоспособности) в соответствии с федеральными законами /статья 183 ТК РФ/.

С момента заключения трудового договора у работника возникает право на получение пособий по социальному страхованию. Работник имеет право на получение пособия в связи с заболеванием, травмой, уходом за больным членом семьи, при карантине, протезировании в стационаре протезно-ортопедического предприятия и в других случаях.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

5.1.7. **При повреждении здоровья** или в **случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания** работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника /статья 184 ТК РФ/.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

5.1.8. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

5.1.9. **В день сдачи крови и ее компонентов,** а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы /статья 186 ТК РФ/.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой **день отдыха.**

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется **другой день отдыха.**

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется **дополнительный день отдыха.** Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время **в течение года после дня сдачи** крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Вышеуказанные дни предоставляются согласно справки об освобождении от работы в день сдачи крови (форма № 402/у), выданной медицинским учреждением, заготавливающим кровь.

В случае предъявления работником работодателю справки формы № 401/у, подтверждающей факт медицинского осмотра, он освобождается в этот день от работы с сохранением среднего заработка и не может претендовать на предоставление двух дней отдыха.

Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников, являющихся донорами, в организацию здравоохранения в день медицинского обследования и сдачи крови и ее компонентов. Отсутствие на работе в связи со сдачей крови (ее компонентов) не может быть расценено как прогул.

Выход работника на работу в день сдачи крови (кроме работников, осуществляющих трудовую функцию на работе с вредными и (или) опасными условиями труда) оформляется следующим образом:

- оформляется письменное соглашение /часть 2 статьи 186 ТК РФ/ с работником отдельным документом. Это может быть уведомление, если выход работника требуется работодателю, или заявление работника, если инициатива выхода на работу исходит от него самого;

- на основании уведомления или заявления работника издается приказ в произвольной форме о выходе работника на работу. Приказ подтверждает соблюдение работодателем порядка допуска работника к работе в день сдачи крови, предусмотренного частью 2 статьи 186 ТК РФ.

Основанием для предоставления работнику-донору положенных дней отдыха является его заявление.

Работодатель **не обязан** предоставлять работнику дни отдыха в случае сдачи крови в период учебного отпуска, служебной командировки. В случае сдачи работником крови в момент нахождения в учебном отпуске, служебной командировке ему предоставляется только **дополнительный день** отдыха и за этот день сохраняется средний заработок.

В случае сдачи работником крови в период отпуска без сохранения заработной платы он имеет право на оплату дня сдачи крови по среднему заработку и предоставление **одного** **дополнительного дня отдыха**, оплачиваемого исходя из среднего заработка.

Статья 186 ТК РФ не предусматривает такого вида гарантий, как замена дополнительных дней отдыха денежной компенсацией.

В случае если на момент сдачи крови донор не состоял в трудовых отношениях с работодателем Учреждения и не являлся работником Учреждения, то руководитель Учреждения не обязан предоставлять и оплачивать ему дополнительные дни отдыха.

Донору, безвозмездно сдавшему кровь и (или) ее компоненты в течение года в объеме, равном двум максимально допустимым дозам крови и (или) ее компонентов, предоставляется право на первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок на санаторно-курортное лечение.

Работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», имеют право на следующие меры социальной поддержки: предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года, первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок на санаторно-курортное лечение (Федеральный закон от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).

5.1.10. При направлении работодателем работника **на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы** за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке, и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки /статья 187 ТК РФ/. Но такие гарантии предоставляются только по основному месту работы.

5.1.11. **При использовании** работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах **личного имущества** работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме /статья 188 ТК РФ/.

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

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучением ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд /статья 235 ТК РФ/.

5.1.12. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

VI. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

6.1. **Дисциплина труда** - обязательное для всех работников Учреждения подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязуется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка /статья 189 ТК РФ/.

Работодатель **поощряет** работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценными подарками, почетными грамотами, представляет к званию лучших по профессии) /статья 191 ТК РФ/.

Характер поощрений может быть как моральным, так и материальным.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Решение работодателя о применении поощрения оформляется приказом, на основании которого вносится соответствующая запись в трудовую книжку (статья 66 ТК РФ) и в унифицированную форму Т-2 «Личная карточка работника».

Другие виды поощрений (денежные премии) работников за труд определяются Положением «О системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 2 г.Долинск».

За совершение **дисциплинарного проступка,** т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие **дисциплинарные взыскания** /статья 192 ТК РФ/:

1. **замечание;**
2. **выговор;**
3. **увольнение по соответствующим основаниям.**

Критериями, являющимися подтверждением факта совершения работником дисциплинарного проступка, являются:

а) действие (бездействие), выразившееся в: неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, о чем могут свидетельствовать как имеющиеся факты нарушения трудовой дисциплины (отсутствие работника на работе либо на рабочем месте без уважительных причин, опоздания, совершение в рабочее время действий, не связанных с порученной работой), так и нарушения, которые влекут за собой невозможность выполнения работником трудовой функции, либо отражаются на ее качестве (отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда; отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников; отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе; отказ от заключения договора о полной материальной ответственности работника, основная трудовая функция которого по обслуживанию материальных ценностей была оговорена при приеме на работу; ненадлежащее выполнение поручений непосредственного руководителя);

б) наличие вины работника. Виновным является действие (бездействие), совершенное умышленно или по неосторожности.

Не могут рассматриваться в качестве неисполнения либо ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей: отказ работника от продолжения работы в связи с невыплатой заработной платы; отказ от сверхурочных работ работником, привлечение которого к данным работам возможно только с его согласия; отказ работника от дачи объяснения по поводу совершенных им действий; обстоятельства непреодолимой силы (форс-мажор);

в) виновное действие (бездействие), совершенное по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей.

**К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям,** предусмотренным:

- пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 ТК РФ или пунктом 1 статьи 336 ТК РФ или статьей 348.11, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

* пунктами 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Работодатель **вправе применять лишь те дисциплинарные взыскания,** которые предусмотрены федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

**До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение** (объяснительная записка) /статья 193 ТК РФ/. Содержание объяснения работника позволяет оценить степень тяжести совершенного проступка, установить наличие вины работника. Если по истечении **двух рабочих дней** указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий **акт.** Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

**Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца** со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только **одно** дисциплинарное взыскание. Применение дисциплинарного взыскания может повлечь за собой для работника и иные негативные последствия, поскольку факт неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей может повлиять на размер премии или карьерный рост.

**Приказ** директора Учреждения 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 под роспись, то составляется соответствующий **акт**.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссиями по трудовым спорам и судами).

Если **в течение года** со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается **не имеющим дисциплинарного взыскания** (без требования издания каких-либо актов) /статья 194 ТК РФ/.

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

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников (при его наличии в организации) о нарушении руководителем структурного подразделения организации трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников /статья 195 ТК РФ/.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Аналогичные правила распространяются на заместителей руководителя организации.

Рассматривать обоснованность претензий относительно действий (бездействий) директора Учреждения должен собственник имущества организации, т.е. сторона, заключившая трудовой договор с руководителем организации - администрация МО ГО «Долинский» Сахалинской области.

VII. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

**Квалификация работника** - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

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

 Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

 7.1. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором /статья 196 ТК РФ/.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ученический договор) /статья 197 ТК РФ/. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору /статья 198 ТК РФ/.

Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником Учреждения, **ученический договор на получение образования** без отрыва или с отрывом от работы /статья 198 ТК РФ/.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору. Заключение ученического договора является правом, а не обязанностью работодателя.

**Ученический договор содержит:** наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон /статья 199 ТК РФ/.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Он заключается в **письменной форме в двух экземплярах** /статья 200 ТК РФ/.

Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока /статья 201 ТК РФ/.

Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В течение срока действия ученического договора **его содержание** может быть **изменено** только **по соглашению сторон.**

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах /статья 202 ТК РФ/.

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством /статья 203 ТК РФ/.

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда /статья 205 ТК РФ/.

Условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются /статья 206 ТК РФ/.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, **испытательный срок не устанавливается** /статья 207 ТК РФ/.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в т.ч. не приступает к работе, он по требованию работодателя **возмещает понесенные работодателем расходы в связи** с ученичеством (исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени).

Ученический договор **прекращается по окончании срока** обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором /статья 208 ТК РФ/.

Гарантии работникам при направлении на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование прописаны в пп.5.1.10 главы 5 «Гарантии и компенсации».

VIII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

**Особенности регулирования труда** - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

8.1.**Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.**

В Учреждении **ограничивается применение труда женщин** на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв.постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162).

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы /статья 253 ТК РФ/ (постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105; СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин», утв.постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 № 32).

**Беременным женщинам** в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению **снижаются нормы** выработки, **нормы обслуживания** либо эти женщины **переводятся** на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе /статья 254 ТК РФ/.

Ограничения по допуску беременных женщин:

- к работе оператора копировальных и множительных машин;

- к работе, связанной с использованием персональных электронно-вычислительных машин (вводится ограничение времени работы с ПЭВМ не более трех часов за рабочую смену).

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (данное право реализуется женщиной в случае предоставления документа из медицинского учреждения, подтверждающего факт прохождения обследования справка медицинской организации, подтверждающая состояние беременности).

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

**Женщинам по** **их заявлению** и на основании выданного в установленном порядке **листка нетрудоспособности** предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае много плодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере /статья 255 ТК РФ/.

По месту назначения и выплаты пособия по беременности и родам также выплачивается **единовременное пособие** женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (на основании справки о постановке на учет в ранние сроки беременности).

Также, гражданам, имеющим детей, выплачивается **единовременное пособие при рождении ребенка.** Право на данное пособие имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее.

Для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка представляются:

* заявление о назначении этого пособия;
* справка о рождении ребенка, выданная органами ЗАГСа.

В случае если оба родителя работают (служат, учатся), дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) другого родителя о том, что такое пособие не назначалось.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

**По заявлению женщины** ей предоставляется **отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.** Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами /статья 256 ТК РФ/. В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, лицу, подлежащему обязательному социальному страхованию, и осуществляющему уход за ребенком, выплачиваются следующие виды пособий:

- со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка. Данный вид пособия выплачивается по месту работы;

- после достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие на ребенка, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации (Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ).

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. Право на данный отпуск возникает по окончании отпуска по беременности и родам. Дата окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - **день достижения им возраста трех лет.** Данный отпуск может быть использован как полностью, так и по частям. Его прерывание матерью на период осуществления ухода за ребенком другим лицом не лишает ее права в последующий период вновь воспользоваться частью данного отпуска. Для назначения и выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет представляются:

* заявление о назначении этого пособия;
* копия свидетельства о рождении ребенка.

В случае если оба родителя работают (служат, учатся), дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) другого родителя о том, что такое пособие не назначалось.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй статьи 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, должен быть предупрежден персонально и под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации.

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

**Работникам, усыновившим** ребенка, предоставляется **отпуск** на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей -110 календарных дней со дня их рождения /статья 257 ТК РФ/.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой статьи 257 ТК РФ, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. Работодатель гарантирует сохранение тайны усыновления.

В соответствии с Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ работникам, усыновившим ребенка, выплачиваются:

- единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью;

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет - ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка;

- после достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие на ребенка, размер которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

**Работающим женщинам,** имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания **дополнительные перерывы** для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерыв может быть использован независимо от того, осуществляется грудное или искусственное вскармливание ребенка.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительностью перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (т.е.данные перерывы могут быть использованы женщиной с целью приступить к работе позднее обычного времени либо с целью завершить работу раньше).

Перерывы для кормления ребенка (детей) **включаются в рабочее время** и подлежат оплате в размере среднего заработка.

В Учреждении **запрещается направление** в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни **беременных женщин** /статья 259 ТК РФ/.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни **женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,** допускаются в Учреждении **только с их письменного согласия** и при условии, что это **не запрещено** им в соответствии **с медицинским заключением** (состояния здоровья как матери, так и ребенка), выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

**Гарантии, предусмотренные для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, предоставляются также:**

* матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
* работникам, имеющим детей-инвалидов;

- работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

**Перед отпуском по беременности и родам** или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию (письменного заявления) **предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск** (суммарное исчисление ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (отпусков)) независимо от стажа работы в Учреждении и не может исчисляться пропорционально отработанному времени. Не имеет в данном случае значения и график отпусков.

**Расторжение трудового договора** по инициативе работодателя с **беременными женщинами** не допускается, за исключением случаев ликвидации организации /статья 261 ТК РФ/.

**В случае истечения срочного трудового договора** в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, **продлить срок** действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но **не чаще чем один раз** **в три месяца**, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

**Продление срочного трудового договора,** осуществляемое ввиду предписания ТК РФ работодателю выполнить волеизъявление женщины, не влияет на правовую природу заключенного трудового договора и не означает его пролонгации в смысле части 4 статьи 58 ТК РФ. Таким образом, данный трудовой договор не становится заключенным на неопределенный срок.

**Допускается увольнение женщины** в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время **исполнения обязанностей отсутствующего работника** и **невозможно с письменного согласия женщины перевести** ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан **предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии,** имеющиеся у него в Учреждении. Перевод на другую имеющуюся у работодателя работу осуществляется только до окончания беременности женщины. Данный перевод осуществляется не по заявлению женщины, а с **ее письменного согласия.**

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

**Одному из родителей** (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (в возрасте до 18 лет) по его письменному заявлению **предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц,** которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации /статья 262 ТК РФ/. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются одному из родителей по его заявлению и оформляются приказом руководителя Учреждения на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении на полном государственном обеспечении. Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично. В случае документального подтверждения расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских прав одного из родителей и в других случаях отсутствия родительского ухода (лишения свободы, служебные командировки свыше одного календарного месяца одного из родителей и т.п.) работающему родителю, воспитывающему ребенка-инвалида, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя. В таком же порядке указанные дни предоставляются одиноким матерям.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет. В случае, если предоставленные дополнительные оплачиваемые выходные дни, в календарном месяце использованы частично, то оставшиеся (неиспользованные) дни не суммируются и не переносятся на следующий календарный месяц, но оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни могут быть предоставлены другому работающему родителю в этом же календарном месяце. Если указанные дни предоставленные, но не использованы в календарном месяце работающим родителем (опекуном, попечителем) в связи с его болезнью, то они предоставляются ему в этом же календарном месяце (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности).

Оплата каждого дополнительного выходного дня работающему родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. При этом под дневным заработком понимается средний дневной заработок, определяемый в порядке, устанавливаемом Минтрудом России для исчисления среднего заработка.

При суммированном учете рабочего времени средний дневной заработок, оплачиваемый за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов, подлежащих оплате. В таком же порядке осуществляется оплата каждого дополнительного выходного дня в условиях неполного рабочего времени.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время /статья 262.1 ТК РФ/.

**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, **устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы** в удобное для них время продолжительностью **до 14** **календарных дней.** Указанный 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 /статья 263 ТК РФ/.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних /статья 264 ТК РФ/.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в **районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,** имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется **дополнительный выходной день без сохранения заработной платы** /статья 319 ТК РФ/. Порядок предоставления выходного дня устанавливается по соглашению сторон. Неиспользованные выходные дни не суммируются и не компенсируются.

**8.2. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.**

**Совместительство** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Заключение трудовых договоров о **работе по совместительству** допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Разрешение работнику от работодателя по основному месту работы на совместительство не требуется, кроме педагогических работников.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до **восемнадцати** лет, **на** **работах** с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами /статья 282 ТК РФ/.

При приеме на работу по **совместительству,** требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника **документа об образовании** и **(**или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - **справку** о характере и условиях труда по основному месту работы. Также работник-совместитель предъявляет паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, страховое свидетельство о государственном пенсионном страховании /статья 283 ТК РФ/.

**Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.** В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников /статья 284 ТК РФ/.

Вышеизложенные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ (в связи с задержкой заработной платы) или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 ТК РФ (по мед.заключению нуждается во временном переводе, отказался от перевода, отсутствие соответствующей работы; отстранение от работы по мед.заключению рук-ля организации, его заместителей и гл.бухгалтера).

**Оплата труда** лиц, работающих по совместительству, производится **пропорционально отработанному времени,** в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором /статья 285 ТК РФ/.

При повременной системе оплаты труда совместителю устанавливаются нормированные задания (например, норма убираемой площади уборщицам служебных помещений). Оплата его труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим по совместительству в Учреждении, расположенном в приравненной к Крайнему Северу местности, оплата труда производится с учетом установленных районного коэффициента и процентных надбавок.

Лицам, работающим в Учреждении по совместительству, **ежегодные оплачиваемые отпуска** предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (при предъявлении копии приказа о времени и продолжительности предоставления отпуска по основному месту работы или справки, заверенной печатью). Если работник-совместитель не отработал в Учреждении шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом /статья 286 ТК РФ/.

Если в Учреждении продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника-совместителя меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

**8.2.1. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением,** а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам **по основному месту работы /**статья 287 ТК РФ**/.**

**8.2.2.Лицам, работающим по совместительству в районах Крайнего Севера** и приравненных к ним местностях, **не предоставляются:** гарантии при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников; гарантии медицинского обслуживания; компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно и компенсации расходов, связанных с переездом (статьи 318, 323, 325, 326 ТК РФ).

**8.2.3.Другие гарантии и компенсации,** предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, **предоставляются** лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (например, при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением в ней численности или штата работников (п.1 и 2 статьи 81 ТК РФ) работникам-совместителям выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель **в письменной форме предупреждает** указанное лицо **не менее чем за две недели** до прекращения трудового договора /статья 288 ТК РФ/.

**8.3. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.**

При приеме на работу в Учреждение на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается /статья 289 ТК РФ/.

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни /статья 290 ТК РФ/.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются **оплачиваемые отпуска** или выплачивается компенсация при увольнении из расчета **два рабочих дня за месяц работы** /статья 291 ТК РФ/.

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за **три календарных дня** о досрочном расторжении трудового договора /статья 292 ТК РФ/.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник предупреждается в письменной форме не менее чем за **три календарных дня до увольнения.**

Работодатель обязуется предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за **три календарных дня.**

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, **выходное пособие при увольнении не выплачивается,** если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

**8.4. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.**

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев /статья 293 ТК РФ/. **Отдельные виды сезонных работ по своей продолжительности могут превышать указанный период.** Условие о сезонном характере работы указывается в трудовом договоре, а также в приказе о приеме на работу.

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются **оплачиваемые отпуска** из расчета **два рабочих дня за каждый месяц работы** /статья 295 ТК РФ/.

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя **за три календарных дня** о досрочном расторжении трудового договора /статья 296 ТК РФ/.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник предупреждается в письменной форме **не менее чем за три календарных дня до увольнения.**

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись **не менее чем за семь календарных дней.**

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации **выходное пособие выплачивается** в размере двухнедельного среднего заработка.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

**8.5. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.**

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством РФ в соответствии с федеральным законом /статья 314 ТК РФ/. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 ТК РФ для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

В **стаж** для начисления процентных надбавок к заработной плате **включаются** следующие периоды:

а) работы по трудовому договору в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях;

б) прохождение военной и приравненной к ним службы в северных районах, время пребывания на военных сборах;

в) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

г) до шести месяцев повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы;

д) времени работы или оплачиваемой производственной практики студентов вузов и учащихся средних специальных и других учебных заведений на предприятиях, находящихся в районах, за работу в которых начисляется процентная надбавка;

е) вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы с последующим восстановлением на прежней работе в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях.

ж) время прохождения альтернативной гражданской службы в районах и местностях, где установлены процентные надбавки.

Лица, работающие в Учреждении, имеют **право на оплату один раз в два года** за счет средств работодателя (организации, финансируемой из муниципального бюджета) стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в т.ч.личным. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации /статья 325 ТК РФ /.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в Учреждении - государственном учреждении субъекта Российской Федерации - устанавливаются Положением о размерах, порядке и условиях предоставления компенсационных выплат лицам, проживающим в Сахалинской области и работающим в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования городской округ «Долинский», принятого решением Собрания муниципального образования городской округ «Долинский» Сахалинской области Российской Федерации от 30.10.2014 № 174/15.

**8.6. Особенности регулирования труда работников транспорта.**

Особенность регулирования труда работников транспорта обусловлена тем, что их деятельность связана с источником повышенной опасности. Недобросовестное выполнение трудовых обязанностей работников транспорта может повлечь за собой причинение вреда жизни и здоровью людей, поэтому повышенные требования предъявляются:

1) к профессиональной подготовке;

2) к состоянию здоровья;

3) к дисциплине труда.

Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, в Учреждении производится после **обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования),** что является **обязательным условием допуска к работе** по управлению автомобильным транспортным средством /статья 328 ТК РФ/. В соответствии с медицинскими рекомендациями данные работники проходят также **внеочередные медицинские осмотры (обследования)** и **ежедневные медицинские осмотры перед выездом** (предрейсовые).При поступлении на работу водитель **предъявляет** (дополнительно, к перечисленным в пп. 2.4.4 Правил):

- документ, подтверждающий наличие у него **профессиональной подготовки** - удостоверение с присвоенной соответствующей категорией (В и (или) С и (или) Д, Е), указывающей на уровень квалификации водителя и возможность управления определенными транспортными средствами;

- медицинскую справку о прохождении медицинского осмотра (освидетельствования).

Документом, подтверждающим уровень профессиональной подготовки водителя, может являться диплом, удостоверение, свидетельство.

В трудовом договоре с водителем в **качестве рабочего места указывается тип автомобиля,** на котором он будет выполнять свою трудовую функцию /соответствующий типу категории в его водительском удостоверении/.

Нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю. Для водителей, работающих по календарю шестидневной рабочей недели с одним выходным днем нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 7 часов. Данной категории работников не разрешается работа с вредными и (или) опасными условиями труда. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого водителя четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Таким образом, ТК РФ допускает привлечение водителей к сверхурочным работам более чем на 2 часа в день. При этом привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника.

Водителям предоставляется **перерыв для отдыха и питания** продолжительностью 1 час.

**Рабочее время водителя состоит из следующих периодов:**

* время управления автомобилем;
* время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах (в случаях пригородных и междугородных перевозках);
* подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом и после возвращения в организацию;
* время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом;
* время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров;
* время простоев не по вине водителя;

- время проведения работ по устранению возникших в течение работы эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля;

- время охраны груза и автомобиля во время стоянки;

- время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем.

Водителям не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

Порядок профессиональной подготовки водителей автомобильного транспорта определяется Федеральным законом от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения».

**Продолжительность рабочего дня для водителей автотранспорта составляет:** при40 - часовой шестидневной рабочей неделе:

- понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - с 0800 до 1600;

- перерыв на отдых - с 1300 до 1400;

- суббота - с 0800 до 1330,

- перерыв на отдых - с 1200 до 1230;

- воскресенье - выходной день.

**8.7. Особенности регулирования труда педагогических работников.**

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

**8.7.1. К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица:**

* лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
* имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;
* имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;

- 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.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

**8.7.2.** Для педагогических работников устанавливается **сокращенная** **продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.** Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда **устанавливается:**

**1)** продолжительность рабочего времени **36 часов в неделю:**

- педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, инструкторам по труду, тьюторам;

**2)** норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

а) **20 часов в неделю:**

- учителям-логопедам,

б) **18 часов в неделю:**

- учителям,

- педагогам дополнительного образования;

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы указанных педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

в) **30 часов в неделю:**

- инструкторам по физической культуре.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, в соответствии с требованиями трудового законодательства, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и с учетом:

- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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»,

- объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601,

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в т.ч. воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися,

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Режим работы руководителей Учреждения, должности (директор, заместители директора) которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей (утв.постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678), определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (столовой).

Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками Учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- локальными нормативными актами Учреждения - периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств в Учреждении работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам Учреждения, 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 (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, 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 ЕГЭ.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный N 19993), с изменениями, внесенными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. N 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный N 22637), от 25 декабря 2013 г. N 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный N 31751) и от 24 ноября 2015 г. N 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. N 40154), предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

При составлении расписаний занятий в Учреждении исключены нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени руководителей Учреждения, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В эти периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Учреждения в каникулярное время.

Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с учетом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

**8.7.3.** Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников - учителей, педагогов дополнительного образования - в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного абзацем 5 пп.8.7.3.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме **не позднее, чем за два месяца** до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Учреждения.

Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю: 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Учреждение, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных абзацем 6 пп.8.7.3.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

При возложении на учителей, для которых Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV «Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», утв.приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601, соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI «Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», утв.приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

**На основании изложенного продолжительность рабочего дня для педагогических работников составляет:**

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (36-ти часовая шестидневная рабочая неделя):

- понедельник, вторник, среда, четверг, пятница: с 0900 до 1612;

- перерыв на отдых: с 1300 до 1400;

- суббота: 0900 до 1500;

- перерыв на отдых: с 1300 до 1400;

- воскресенье: выходной день.

Учителя (36-ти часовая шестидневная рабочая неделя):

- понедельник-суббота: начало рабочего дня – 0820;

- перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися во время перерыва (перемены) между учебными занятиями;

- конец рабочего дня – согласно тарификации, расписания занятий, графика дежурств по учреждению и выполнения воспитательной и другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка.

- воскресенье – выходной день.

**8.7.5.** Педагогические работники Учреждения не реже **чем через каждые 10 лет** непрерывной преподавательской работы имеют право на **длительный отпуск сроком до одного года,** порядок и условия предоставления которого определяются Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утв.приказом Министерством образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644.

**8.7.6.** Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) 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;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) 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;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

Педагогический работник Учреждения не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных [частью 1](#Par807) статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», учитывается при прохождении ими аттестации.

**8.7.7.** Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем **один раз в три** **года**.

**8.7.8. Аттестация педагогических работников** проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

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

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников учреждения, находящегося в ведении субъекта Российской Федерации, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

**8.7.9.** Для педагогических работников воспитательная функция является одной из основных в трудовой деятельности, что возлагает на них особую ответственность в части соблюдения морально-этических норм как на работе, так и в быту. Согласно пункта 8 части первой статьи 81 ТК РФ трудовой договор с работником может быть расторгнут в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

**Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:**

**1)** повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения. Грубое нарушение устава всегда является дисциплинарным проступком и влечет за собой применение дисциплинарного взыскания;

**2)** применение, в т.ч.однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. *Физическое насилие* - это принудительное физическое воздействие на организм обучающегося или воспитанника, которое может выражаться в нанесении ударов, побоев, в совершении иных действий, причиняющих физическую боль, в причинении телесных повреждений различной степени тяжести, в принудительной изоляции обучающегося, воспитанника и т.п. *Психическое насилие* представляет собой негативное воздействие на психику обучающегося, воспитанника, причиняющее ему нравственные страдания, которое может проявляться в форме оскорблений, угроз (в т.ч.угроз применения физического насилия), высказываний, унижающих человеческое достоинство, и т.д.

**8.7.10. Работать по совместительству педагоги могут в свободное от основной работы время** по месту основной работы или в других организациях, в т.ч. в аналогичной должности, специальности и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»). **Продолжительность работы по совместительству** в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и **не может превышать для педагогических работников:**

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной продолжительности рабочей недели;

- у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов.

**Не является работой по совместительству педагогическая работа:**

- на условиях **почасовой оплаты в объеме не более 300 часов** в год;

- в одном и том же общеобразовательном учреждении с дополнительной оплатой;

- работа без занятия штатной должности в том же общеобразовательном учреждении и иной организации, в т.ч. выполнение педагогическими работниками обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения, руководство предметными и цикловыми комиссиями;

- работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении **сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников,**

- работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Указанная работа выполняется в основное рабочее время с согласия работодателя.