

Духовная образовательная религиозная организация профессионального образования «Выксунское православное духовное училище Выксунской епархии Русской Православной Церкви (Московский Патриархат)»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Духовной образовательной
религиозной организации
профессионального образования
«Выксунское православное духовное
училище Выксунской епархии
Русской Православной Церкви
(Московский Патриархат)»



Иерей Павел Шитихин

«28» декабря 2017 г.

ПРИНЯТЫ
на Общем собрании работников
протокол № 1
от «28» декабря 2017 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Духовной образовательной религиозной организации профессионального
образования «Выксунское православное духовное училище
Выксунской епархии
Русской Православной Церкви (Московский Патриархат)»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Религиозной организации «Духовное образовательное учреждение среднего профессионального религиозного образования «Выксунское православное духовное училище» (в дальнейшем – Училище) разработаны в новой редакции, учитывающей положения Конституции РФ, действующего трудового законодательства, закона «Об образовании», других федеральных законов, Устава Училища, внутренних канонических правил и установлений Русской Православной Церкви, в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, создания условий и охраны труда.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режима работы и времени отдыха, оплаты труда, мер поощрения и взыскания и др.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка (в дальнейшем – Правила) вступают в силу после их принятия Общим собранием работников с момента утверждения ректором Училища. Правила действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил).

1.4. Работодателем в соответствии с настоящими Правилами выступает Училище в лице ректора.

1.5. В число работников Училища, на которых распространяется действие настоящих Правил, включаются все лица, работающие в Училище по трудовому договору, в том числе по совместительству, и занимающие должности руководящего, педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала.

1.6. Правила едины и обязательны для всех подразделений, входящих в состав Училища.

1.7. Положения Правил, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Уставом Училища, недействительны с момента установления и применению не подлежат.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

2.1. Право приема на работу в Училище имеют граждане Российской Федерации, достигшие 18 лет, свободно владеющие русским языком, имеющие соответствующее профессиональное образование и отвечающие квалификационным и иным требованиям по занимаемой должности.

2.2. К трудовой деятельности в Училище не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.3. Кроме этого гражданин не может быть принят на работу в случае:

- недостижения соискателем возраста, с которого допускается заключение трудового договора;

- непредоставления соискателем обязательных документов при приеме на работу;
- наличия в трудовой книжке соискателя, записи о том, что в качестве меры наказания это лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение установленного срока;
- наличия глубокого отклонения, несоответствия или нарушения канонических правил и установлений Русской Православной Церкви, приводящих к отлучению от Православной Церкви согласно Апостольским правилам и постановлениям Вселенских соборов Православной Церкви (для клириков Православной Церкви – извержению из сана и запрещению в священнослужении);
- иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

2.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом «Об образовании».

2.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.7. Назначение и освобождение от занимаемой должности ректора Училища осуществляется указом учредителя.

2.8. Назначение и освобождение от должности проректоров и духовного наставника Училища осуществляется по предварительному согласованию с учредителем.

2.9. Работникам Училища разрешается работа по совместительству в установленном законом порядке.

2.10. Работники Училища реализуют право на труд путем заключения трудового договора.

2.11. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой – хранится в Училище.

2.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе

работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.13. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.14. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.14.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.14.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера, руководителей обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

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

2.14.4. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.14.5. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без выплаты выходного пособия.

2.15. При приеме на работу Училище обязано:

- ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- ознакомить работника с поручаемой работой, условиями работы и разъяснить его права и обязанности;
- проинструктировать, проверить знания работников по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, по охране труда при работе с источниками повышенной опасности, а также в иных установленных законом случаях.

2.16. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Училище, предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

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

2.17. В отдельных случаях при поступлении гражданина на работу работодатель может потребовать рекомендательные письма, а также при решении вопроса о назначении его на руководящую должность или работу, связанную с материальной ответственностью, проверке подлежит полнота и достоверность сведений, содержащихся в представленных документах.

2.18. 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 представителя.

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

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу.

2.20. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.21. Прием на работу оформляется приказом ректора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.22. В соответствии с приказом о приеме на работу Училище обязано в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника.

2.23. Училище ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа в Училище является для работника основной.

2.24. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Училищем.

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

2.26. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.27. На каждого работника Училища ведется личное дело и личная карточка формы Т-2, которые хранятся в Училище, в том числе и после увольнения работника, в течение 75 лет.

3. ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ

3.1. 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. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.2. Изменение условий трудового договора возможно по следующим основаниям:

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

3.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенных сторонами, условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация Училища (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в Училище;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в Училище (сокращение количества курсов, количества часов по учебному плану и преподаваемым дисциплинам и др.).

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.

3.4. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

3.5. Перевод на другую постоянную работу в пределах Училища оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовую книжку.

3.6. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

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.

3.7. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных статьей 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.8. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможен только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

3.9. Перевод работника в связи с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

4. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовой договор с работниками может быть прекращен по основаниям, предусмотренным законодательством РФ:

- ликвидация Училища;
- сокращение численности или штата работников Училища (увольнение работников Училища из числа преподавательского состава по инициативе работодателя в связи с сокращением штата или численности допускается после окончания учебного года либо учебного семестра);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
- смена собственника имущества Училища (в отношении руководителя Училища, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
 - а) прогул, то есть отсутствие 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);
 - б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Училища или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
 - г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение;
 - д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, независимо от того, где совершен аморальный проступок - по месту работы или в быту (при этом увольнение работника за совершение аморального проступка 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);
- принятие необоснованного решения руководителем Училища, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Училища;
- однократное грубое нарушение руководителем Училища, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- реорганизация Училища;

- уменьшение количества курсов;
- изменение количества часов по преподаваемой дисциплине;
- другие случаи, установленные ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

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

4.3. Работники Училища, работающие по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также по срочному трудовому договору, вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию Училища в письменной форме не позднее, чем за две недели.

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

4.5. Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора в письменной форме за три календарных дня. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.6. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

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

4.8. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

4.9. При увольнении материально ответственных работников ректор заблаговременно, после подачи заявления об увольнении, назначает комиссию по инвентаризации для передачи материальных ценностей другому работнику.

4.10. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до его увольнения.

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

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

4.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора Училища.

4.14. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами, сохранялось место работы (должность).

4.15. В день прекращения трудового договора Училище обязано выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью и произвести с ним окончательный финансовый расчет.

4.16. Задержка трудовой книжки работника при увольнении не допускается.

4.17. Трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов о труде, а также

условий трудового договора, рассматриваются комиссией по урегулированию трудовых споров, образуемой в установленном порядке, или в судебном порядке.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧИЛИЩА

5.1. Работники Училища имеют право на:

- изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, обусловленную трудовым договором;
- на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных основных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- участие в управлении Училищем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом Училища;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- иные права в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Училища, трудовым договором.

5.2. Работники Училища обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Училища и другие локальные нормативные акты;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях Училища;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- бережно относиться к имуществу Училища и работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- всегда быть вежливым к обучающимся, родителям (законным представителям) обучающихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, соблюдать законные права и свободы участников образовательного процесса.

5.3. Педагогические работники Училища имеют право на:

- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания, оценки знаний, умений обучающихся;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- распространение своего педагогического опыта;
- осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам;
- обсуждение вопросов, относящихся к деятельности Училища, через участие в работе Педагогического совета, Общего собрания, Воспитательского совета;
- проведение справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации и дополнительные льготы, предоставляемые педагогическим работникам в регионе.

5.4. Педагогические работники Училища обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- уважать честь и достоинство обучающихся;
- 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;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- нести ответственность за жизнь и здоровье детей во время образовательного процесса и мероприятий, соблюдать нормы охраны труда и техники безопасности;
- своевременно и в полном объеме вести установленную номенклатуру документации;
- соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий;
- выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- выполнять другие обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Училища, трудовым договором.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧИЛИЩА

6.1 Училище в лице ректора (уполномоченных им должностных лиц) вправе:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Училища и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящими Правилами;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, установленные ТК РФ;
- реализовывать иные права, определенные законодательством Российской Федерации, Уставом Училища.

6.2. Училище обязано:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством и трудовыми договорами;
- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам Училища;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Училищем в соответствии с федеральными законами, Уставом Училища;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;
- обеспечить защиту персональных данных работников от неправомерного их использования или утраты;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Помимо указанных выше полномочий Училище в части обеспечения образовательного процесса и выполнения иных возложенных на него функций, обязан:

- правильно организовать труд педагогического состава и других работников;
- своевременно сообщать преподавателям расписание их учебных занятий;
- сообщать преподавателям в конце учебного года их годовую нагрузку в новом учебном году;
- создавать условия для улучшения качества подготовки обучающихся;
- обеспечивать учебный процесс необходимой учебно-методической, специальной и нормативной литературой, справочными материалами и пособиями;
- своевременно рассматривать предложения общественных организаций, преподавателей и других работников, направленные на улучшение работы Училища;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- организовать проведение периодических медицинских осмотров для работников, работающих во вредных условиях труда, а также других работников в случаях, предусмотренных законодательством;
- обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им медицинской помощи;
- принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;
- в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять работникам льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, повышенную оплату труда, дополнительные отпуска и др.);
- обеспечивать работников в соответствии с законодательством специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- проводить обучение и постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1. Для подразделений Училища, не связанных непосредственно с обеспечением, обслуживанием учебного процесса, устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая

неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. К таким подразделениям относятся административно-управленческие, административно-хозяйственные подразделения, бухгалтерия, библиотека.

Начало работы данных подразделений в 8.00 часов, окончание рабочего дня в 17.00 часов.

Обеденный перерыв с 13.00 часов до 14.00 часов.

7.2. Отдельные подразделения Училища, работающие по непрерывному циклу, работают ежедневно, в том числе, в выходные и праздничные дни. Всем работникам этих подразделений устанавливаются сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно скользящему графику.

Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыв для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми работодателем с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

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

Работники чередуются по сменам равномерно. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан принять меры к замене сменщика другим работником. При неявке на работу по уважительной причине работник обязан известить об этом руководителя в первый день, а руководитель обязан принять меры по замене его другим работником.

7.3. Для педагогических работников Училища устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 18 часов в неделю.

7.4. Время начала и окончания работы, время перерывов в работе для педагогического состава устанавливается в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий.

7.5. С целью оптимизации учебного процесса и исходя из функциональных обязанностей отдельным категориям педагогических работников могут быть установлены режимы: гибкого рабочего времени, суммированного учета рабочего времени, разделенного рабочего дня на части и др.

7.6. Для всех видов аудиторных учебных занятий академический час устанавливается продолжительностью сорок минут. Перерыв между учебными занятиями составляет 5-10 минут. Расписание занятий в Училище должно предусматривать перерыв достаточной продолжительности для питания обучающихся.

7.7. Кроме осуществления педагогической деятельности, для которой установлена норма времени, педагогические работники выполняют другую работу, вытекающую из их должностных обязанностей. Данная работа осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических и других советов, воспитательных и других мероприятиях;
- время, затраченное непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство).

7.8. При неявке на работу преподавателя руководитель обязан немедленно принять меры к замене его другим преподавателем.

7.9. Контроль за соблюдением расписания учебных занятий, за выполнением индивидуальных планов учебной, методической, воспитательной работы преподавателей, других видов работ, предусмотренных трудовым договором, осуществляется ректором, проректорами по учебной и воспитательной работе.

7.10. Время каникул, установленных для обучающихся, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными отпусками педагогических и других работников, считается рабочим временем для педагогических и иных работников, обеспечивающих учебный процесс. В эти периоды администрация Училища вправе привлекать их к педагогической, методической, организационной и другой работе в пределах рабочего времени.

7.11. Не разрешается выезд работника за пределы города в рабочее время без разрешения ректора или оформления командировки.

7.12. Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников Училища к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в отдельных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника по письменному приказу Училища. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.13. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе.

7.14.1. Работник может быть привлечен к сверхурочной работе без его письменного согласия при возникновении следующих обстоятельств:

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

2) при выполнении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем жизнеобеспечения (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 и эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.14.2. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается лишь с их 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 ее невыполнение 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) либо создать угрозу жизни или здоровью 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 (при этом работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником).

7.14.3. Не привлекаются к сверхурочным работам беременные женщины. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, и инвалиды могут быть допущены к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Такие же гарантии предоставляются матерям (и отцам), воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением. Эти гарантии распространяются также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

7.14.4. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.14.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.15. Работа в порядке совместительства, разрешенного действующим законодательством, педагогическим составом, а также иными работниками должна выполняться во внеурочное по основной должности время.

7.16. Учебная нагрузка преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и плану преподаваемой дисциплины образовательной программы, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки преподавателей производится один раз в год.

7.17. Учебная нагрузка, объем которой меньше нормы часов за ставку или больше двух ставок заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

7.18. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и планам дисциплин образовательной программы, сокращения количества курсов.

7.19. Уменьшение учебной нагрузки преподавателей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения учебной нагрузки преподавателя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

7.20. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

7.21. Распределение учебной нагрузки производится ректором с учетом предложений проректора.

7.22. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

7.23. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, а именно:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.2. Работникам Училища предоставляются отпуска, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

8.4. Отпуска за второй и последующие года работы могут предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, определяемых графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для работников и работодателя.

8.5. О времени начала отпуска работник должен знать не позднее, чем за две недели до его начала.

8.6. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников Училища устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

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

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются.

8.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.11. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

8.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

8.13. Лица педагогического состава Училища не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в Училище имеют право на неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года с сохранением места работы.

8.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

8.15. Работникам, направленным на обучение Училищем или поступившим самостоятельно на обучение по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Училище предоставляет ученические отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения вступительных испытаний;
- прохождения промежуточной аттестации;
- прохождения государственной итоговой аттестации;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

8.16. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии с трудовым законодательством.

8.17. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются Новогодние каникулы, Рождество Христово (7 января), День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), Праздник Весны и Труда (1 мая), День Победы (9 мая), День России (12 июня), День народного единства (4 ноября).

8.18. Кроме этого нерабочими днями являются дни церковных праздников в соответствии с распоряжением ректора.

9. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

9.1. К работникам Училища, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой.

9.2. Поощрения применяются руководством Училища.

9.3. За особые трудовые заслуги работники Училища могут быть представлены в вышестоящие органы к награждению грамотами и нагрудными знаками.

9.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда.

9.5. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива Училища и заносятся в трудовую книжку работника.

10. ОПЛАТА ТРУДА

10.1. Оплата труда работников Училища предусматривает:

- установление должностных окладов в соответствии со штатным расписанием Училища;
- обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности;
- не допущение установления различных размеров должностных окладов работников, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- материальное стимулирование работников в пределах имеющихся у Училища средств на оплату труда.

10.2. Оплата труда работников Училища производится: 1-го и 15-го числа каждого месяца в кассе Училища.

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

10.4. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Училище имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

11.2. Дисциплинарные взыскания к работникам Училища применяются ректором.

11.3. До применения дисциплинарного взыскания Училище должно затребовать от нарушителя трудовой дисциплины объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.4. Дисциплинарные взыскания применяются руководством непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Днем обнаружения проступка считается день, когда о его совершении стало известно любому должностному лицу, которому данный работник подчинен по службе (работе), независимо от того, обладает ли данный руководитель правом применения взысканий или нет.

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

11.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны

учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.7. Применению дисциплинарного взыскания к работникам педагогического состава Училища за нарушение норм профессионального поведения и Устава должно предшествовать дисциплинарное расследование. Такое расследование может быть предпринято уполномоченной на то комиссией только по поступившей жалобе. Копия жалобы предоставляется педагогическому работнику до начала расследования.

Ход дисциплинарного расследования и его результаты могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, указанных в федеральном законодательстве об образовании.

Материалы расследования по указанному нарушению являются основанием для применения взыскания или освобождения от него.

11.8. Приказ 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.

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

11.10. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года приказом ректора по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя, если подвергнутый взысканию работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

11.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

12. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ УЧИЛИЩА

12.1. В помещениях Училища запрещается:

- а) курение;
- б) нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; распитие алкогольных напитков, употребление токсических и наркотических веществ;
- в) употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение;
- г) игра в азартные игры, компьютерные игры;
- д) торговля, в том числе торговля алкогольными напитками, табачными изделиями, торговля экстремистской продукцией;
- е) проведение политических собраний, митингов и других мероприятий политической направленности;
- ж) пронос вещей и предметов, запрещенных к свободному гражданскому обороту, горючих жидкостей и т. п.;
- з) расклеивание (вывешивание), распространение печатной продукции, плакатов, листовок, объявлений, не касающихся учебного процесса, проведение рекламных акций без соответствующего согласования.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

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

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