

ПРИНЯТО:  
Решением собрания коллектива  
НОЧУ ДО “ТерраЛингва ”  
Протокол № 2  
«16» апреля 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Ген.директор НОЧУ ДО  
“ТерраЛингва”  
\_\_\_\_\_ О.В.Комарова  
«16»апреля 2014 г.

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО  
РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
Негосударственного образовательного  
частного учреждения дополнительного  
образования «ТерраЛингва».**

2014 год

## 1. Общие положения.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – нормативный локальный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее- ТК) и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а так же иные вопросы регулирования трудовых отношений в Негосударственном образовательном частном учреждении дополнительного образования «ТерраЛингва» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение принято общим собранием работников Учреждения (протокол от 16.04.2014 г. № 2).

1.3. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимыми для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.4. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работниками. Права и обязанности работодателя осуществляет директор Учреждения. Далее «Работодатель» - директор Учреждения.

1.5. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

1.6. Дисциплина в Учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства учащихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к учащимся не допускается.

1.7. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и директора Учреждения.

1.8. Правила соблюдаются на всей территории Учреждения.

1.9. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

## 2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения

2.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- военный билет; удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.

2.2. К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.3. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.4. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует штатному расписанию Учреждения.

2.5. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата вступления договора в силу;
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью. Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Форма трудового договора определяется работодателем. (Приложение №1).

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- при заключении договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения;
- при заключении трудового договора с заместителями директора Учреждения;
- в иных случаях, предусмотренных статьей 59 ТК.

2.7. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

2.8. Перед допуском к работе вновь поступившего работника работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, проинструктировать его по правилам техники безопасности, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, иными локальными актами, регулирующими деятельность работника.

2.9. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.10. На каждого работника общеобразовательного учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в общеобразовательном учреждении 75 лет.

2.11. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.12. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором. Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения

последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев;
- для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения отсутствующего работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия. Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором. Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.13. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) Учреждения, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

2.14. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным ТК. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

2.15. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. В этом случае, увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК не может быть отказано в заключении трудового договора. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права. По истечении срока предупреждения об увольнении

работник имеет право прекратить работу.

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

2.17. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

## 2. Основные обязанности работника

Работники, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

3.1. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава Учреждения, настоящих Правил.

3.2. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками.

3.3. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

3.4. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

3.5. Проходить периодические медицинские обследования.

3.6. Педагогические работники должны иметь соответствующий образовательный ценз.

3.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.8. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.9. Педагогические работники Учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных

мероприятий, организуемых Учреждением. Обо всех случаях травматизма учащихся работники Учреждения обязаны немедленно сообщить администрации.

#### 4. Основные обязанности работодателя.

4.1. Работодатель обязан предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

4.2. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

4.3. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

4.4. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

4.5. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, учащихся.

4.6. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в следующие сроки: 1-го и 16-го числа каждого месяца путём перечисления на банковские карты.

4.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

#### 5. Режим работы организации. Рабочее время работников.

5.1. В Учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

5.2. Время ежедневного начала работы Учреждения 8 часов 00 минут, время окончания работы Учреждения 21 часов 00 минут.

5.3. Учебный год в Учреждении начинается, как правило, 1 октября. Продолжительность учебного года и каникул определяется Положением о режиме занятий, годовым календарным учебным графиком.

5.4. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным



расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, условиями трудового договора. Перерывы для отдыха и питания работников устанавливаются в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.5. Для педагогических работников Учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

5.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с представительным органом работников Учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

5.8. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с представительным органом работников Учреждения до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

5.9. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

5.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.11. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

5.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

5.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе работодателя, возможны только: а) по взаимному согласию сторон; б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.16. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Данный день для учителя не является выходным днем, учитель обязан принимать участие в мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреждения, если они проходят в этот день.

5.17. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

5.18. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.19. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не

совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом работодателя.

5.21. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.22. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

5.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представительным органом работников Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.24. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

## 6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом Учреждения;
- трудовым договором;
- должностной инструкцией;
- настоящими Правилами;

-приказами и письменными распоряжениями работодателя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81 ТК;

- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст.336 ТК.

6.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. 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 Учреждения.

6.6. 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.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется

работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

6.12. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

7. Заключительные положения.

7.1. Порядок вступает в силу с момента издания распорядительного акта (приказа) по Учреждению.

7.2. Изменения и дополнения в настоящий Порядок могут быть внесены в связи с изменениями действующего законодательства, нормативно правовых актов, устава Учреждения.

7.3. Настоящий Порядок утрачивает свою силу с момента утверждения новой редакции.

## Приложение № 1.

Трудовой договор N \_\_\_\_\_

Г.Истра

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного образования, именуемое в дальнейшем "Учреждение", в лице директора Комарово О.В., и \_\_\_\_\_ именуемый(ая) в дальнейшем "Педагог", заключили настоящий договор о нижеследующем.

### 1. Предмет договора

Настоящий трудовой договор представляет собой соглашение, по которому Учреждение, поручает, а Педагог принимает на себя обязанности по должности педагога дополнительного образования \_\_\_\_\_ с подчинением Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

### 2. Обязанности сторон

#### 2.1. Педагог обязан:

1. работать честно и добросовестно; соблюдать трудовую дисциплину; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Учреждения; бережно относиться к имуществу; выполнять установленные нормы труда;

2. реализовывать применяемые в Учреждении образовательные программы в соответствии с учебным планом и расписанием занятий; обеспечивать уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям образовательного стандарта;

3. выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;

4. заменять на уроках временно отсутствующих учителей по распоряжению директора Учреждения;

5. соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, иные локально-нормативные акты Учреждения;

6. готовиться к проведению занятий, систематически повышать свою профессиональную квалификацию, участвовать в деятельности методических объединений и других формах методической работы, принятых в Учреждении;

7. проходить периодические медицинские обследования;

#### 2.2. Учреждение обязано:

1. правильно организовать труд Педагога; оборудовать рабочее место Педагога в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;
2. неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам Педагога;
3. своевременно, не реже двух раз в месяц, выплачивать Педагогу обусловленную настоящим договором заработную плату;
4. проводить инструктаж Педагога по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
5. создать условия для повышения Педагогом профессиональной квалификации;

### 3. Права сторон

#### 3.1. Педагог имеет право:

1. участвовать в управлении Учреждения в порядке, определяемом Уставом Учреждения ;
2. на защиту профессиональной чести и достоинства; знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения; защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного расследования или служебного расследования, связанного с нарушением Педагогом норм профессиональной этики;
3. повышать квалификацию; аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получить ее в случае успешного прохождения аттестации;
4. на переход на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством;

#### 3.2. Учреждение имеет право:

1. проверять работу Педагога (в том числе путем посещения уроков, предварительно уведомив об этом Педагога . давать оценку качеству работы Педагога; контролировать соблюдение Педагогом Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Школы, иных локально-нормативных актов Учреждения, а также настоящего договора;
2. привлекать Педагога к ответственности, в том числе дисциплинарной и материальной, за виновные действия (бездействия) в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством об образовании;
3. перевести в установленном порядке Педагога сроком до одного месяца на работу, не обусловленную настоящим договором, в случаях производственной

необходимости, необходимости замещения временно отсутствующего педагогического работника или временного простоя Педагога;

#### 4. Оплата труда.

1. В соответствии с настоящим договором устанавливаются следующие условия оплаты труда Педагога:

2. тарифная ставка заработной платы определяется в соответствии с разрядом Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы (ЕТС).

3. месячная заработная плата Педагога определяется путем умножения ставки на установленную ему учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на 18 (недельная учебная нагрузка, соответствующая норме часов за ставку заработной платы);

4. Учреждение в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные взносы. В случаях и порядке, установленных соответствующими нормативными актами, Учреждение выплачивает Педагогу пособия по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и иные пособия, на которые Педагог имеет право.

#### 5. Условия труда

1. Учреждение предоставляет Педагогу \_\_\_\_\_

Кабинет, оснащенный необходимым для занятий оборудованием (включая мебель). Помещение для занятий и оборудование должны соответствовать правилам и нормам охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, а также санитарным нормам.

2. Учреждение за свой счет обеспечивает Педагога необходимыми учебниками, учебными пособиями, учебно-методической и методической литературой, техническими средствами обучения, классной документацией, канцелярскими принадлежностями и расходными материалами.

#### 6. Рабочее время и время отдыха.

1. Рабочее время учитывается в астрономических часах - один час равен 60 минутам: короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем Педагога.

2. Рабочее время Педагога определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на него Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, настоящим трудовым договором (контрактом) и/или должностной инструкцией. Выполнение трудовых обязанностей, помимо проведения учебных занятий, осуществляется Педагогом в соответствии с планом,



утверждаемым Учреждением, или на основе самопланирования, когда контролю поддается только результат, а не продолжительность работы

3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Педагога. В эти периоды Педагог привлекается Учреждением к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Педагога до начала каникул. График работы Педагога в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

4. Педагогу предоставляется в летний период ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в установленном порядке.

7. Ответственность сторон.

Порядок разрешения споров:

Трудовые споры сторон по вопросам соблюдения условий настоящего договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам Учреждения и/или судом в порядке, установленном трудовым и гражданско-процессуальным законодательством.

Настоящий трудовой договор (контракт) действует со дня его подписания.

Первый день работы Педагога в Учреждении "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Срок испытания в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) с целью проверки соответствия педагога поручаемой ему работе: \_\_\_\_\_

8. Основания прекращения действия договора

Настоящий трудовой договор (контракт) может быть расторгнут:

1. по соглашению сторон, оформленному в письменном виде;
2. по инициативе Педагога, который обязан, предупредить администрацию Учреждения об увольнении в письменной форме за две недели;
3. по инициативе администрации Учреждения в случае: неудовлетворительного результата испытания, если испытательный срок был установлен при заключении настоящего договора; ликвидации Учреждения; сокращения численности работников Учреждения; обнаружившегося несоответствия Педагога занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

Расторжение настоящего трудового договора осуществляется с соблюдением процедуры и гарантий, установленных трудовым законодательством.

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" (с изменениями от 25 ноября, 27 декабря 2009 г., 28 июня, 27 июля 2010 г.)

Согласен на использование моих персональных данных для подписания данного договора.  
Согласен на использование моих фотографий и информации на образовательном сайте  
НОЧУ ДО «ТерраЛингва»

Настоящий договор составлен в двух подлинных экземплярах, по одному для каждой из сторон, и является основанием для издания приказа о приеме Педагога на работу в Учреждении. Все изменения и дополнения к настоящему договору должны быть совершены только в письменной форме путем подписания сторонами дополнительного соглашения.

НОЧУ ДО «ТерраЛингва»  
г.Истра, ул.Рябкина, д.16  
ИНН 5017086693  
КПП 501701001  
ОГРН 1105000002623  
ООО КБ «Агросоюз» г.Москва  
Р/С 40703810420010000021  
К/С 30101810645250000322  
БИК 044525322

Директор НОЧУ ДО «ТерраЛингва»  
\_\_\_\_\_

Педагог  
\_\_\_\_\_  
Адрес \_\_\_\_\_  
паспорт \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

« » \_\_\_\_\_ 201 г.  
Педагог  
\_\_\_\_\_

С правилами ознакомлен:

1.	Ген.директор	Комарова О.В.	
2.	Офис-менеджер	Комаров Б.С.	
3.	Педагог доп.обр.	Руппель А.В.	
4.	Педагог доп.обр.	Рахаева А.Ю.	
5.	Педагог доп.обр.	Плотникова Е.В.	
6.	Педагог доп.обр.	Кучина А.С.	