

<p style="text-align: center;"><b>СОГЛАСОВАНО</b> с профсоюзным комитетом МБОУ «СОШ №1» г.Белева Тульской области протокол от 27.08.2018 г. № 4</p>	<p style="text-align: center;"><b>ПРИНЯТО</b> общим собранием работников МБОУ «СОШ №1» г. Белева Тульской области протокол от 28.08.2018 г. № 1</p>	<p style="text-align: center;"><b>УТВЕРЖДЕНО</b> приказом МБОУ «СОШ №1» г.Белева Тульской области от «03» сентября 2018 г. №94/ОД</p>
---	---	---

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
МБОУ «СОШ №1» г. Белева Тульской области**

**1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1» г. Белева Тульской области (далее – Школа) разработано в соответствии с требованиями ст.189-190 Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в РФ», приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных учреждений», Уставом Школы и иными действующими законодательными актами.
- 1.2. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, иные вопросы, регулирования трудовых отношений в Школе.
- 1.3. Правила обсуждены общим собранием трудового коллектива, утверждены руководителем образовательной организации с учётом представительного органа работников Школы.
- 1.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.
- 1.5. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Школе.

**2. Порядок прием на работу и увольнение работников.**

- 2.1. Прием на работу
  - 2.1.1. Работники Школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (раздел 8 ТК РФ). Сторонами трудового договора являются работник и Школа, как юридическое лицо; работодатель - представлен директором Школы.
  - 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон: работника и Школы.
  - 2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных ст.59,59 ТК РФ.
  - 2.1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст.65 ТК РФ):
    - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
    - документ об образовании (диплом), квалификации или профессиональной подготовки;
    - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
    - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- индивидуальный налоговый номер;
- медицинскую книжку (медицинское заключение) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- документы воинского учёта (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Лица, поступающие на работу по совместительству, предоставляют паспорт, диплом, предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и квалификационной категории (при наличии) и графика работы.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае утраты трудовой книжки, по письменному заявлению лица поступающего на работу, с указанием причины отсутствия трудовой книжки, работодатель оформляет новую трудовую книжку.

- 2.1.5. Прием на работу оформляется приказом Школы, изданным на основании заключенного трудового договора. С приказом о приеме на работу работник знакомится под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.
- 2.1.6. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с: Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, приказом об охране труда и соблюдении правил техники безопасности работника, иными локальными актами, регулирующими деятельность Школы.
- 2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок. Срок испытания для работников не может превышать трёх месяцев, а для заместителей руководителя – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст.70 ТК РФ).
- 2.1.8. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, трудовые книжки работников хранятся в Школе.
- 2.1.9. С каждой записью вносимой на основании приказа Школы в трудовую книжку, администрация школы обязана ознакомить её владельца под роспись в личной карточке.
- 2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело храниться в Школе. О приеме работника в Школу делается запись в книге учёта личного состава.
- 2.2. Отказ в приеме на работу
  - 2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции директора школы. Отказ работодателя в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев предусмотренных законом.
- 2.3. Увольнение работников.
  - 2.3.1. Увольнение работника (прекращение трудового договора) осуществляется только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст.77 ТК РФ), а именно:
    - соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
    - истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80, ст.280 ТК РФ)
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71,ст.81 ТК РФ);
- применение педагогическим работником, в том числе неоднократно, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ);
- Нарушение трудовой дисциплины (п.5,6,10 ст.81 ТК РФ, п.1 ст.336 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п.5 ст.77 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п.7 ст.77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.8 ст.77 ТК РФ);
- призыв на военную службу (п.1 ст.83 ТК РФ);
- увольнение в связи с восстановлением работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ст.83 ТК РФ);
- осуждение в соответствии с приговором суда (п.4 ст.83 ТК РФ);
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п.5 ст.83 ТК РФ);
- смерть работника (п.6 ст.83 ТК РФ);
- наступление чрезвычайных обстоятельств, если признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации (п.7 ст.83 ТК РФ);
- нарушение правил заключения трудового договора (п.11 ст.77 ТК РФ, ст.84 ТК РФ).

Работник предупредивший администрацию о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом ( ч.4 ст.64 ТК РФ) не может быть отказано в заключении трудового договора (ч.4 ст.80 ТК РФ).

Прекращение работы без предупреждения администрации о расторжении договора, а равно и до истечения срока предупреждения является прогулом, за который работник может быть уволен (по подпункту «а» ст.81 ТК РФ).

2.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (ст. 80 ТК РФ), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник. Не зависимо от причин прекращения трудового договора директор школы обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ или ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», послуживших основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;
  - выплатить работнику все причитающиеся суммы.
- 2.3.3. Днем увольнения считается последний день работы.
- 2.3.4. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку производится в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек.
- 2.3.5. Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата ОУ допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.
- 2.3.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся в той же организации работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ). Желательно, чтобы работодатель сделал предложение трижды:
- в день вручения уведомления;
  - за 5-7 дней до направления соответствующих документов в выборный профсоюзный орган для получения мотивированного мнения;
  - непосредственно перед расторжением трудового договора
- 2.3.7. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией Школы без согласия профсоюза.

### **3. Основные права и обязанности работника школы.**

#### **3.1. Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- добровольную аттестацию на соответствующую квалификационную категорию согласно «Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений» п. 2.1.
- установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю ст. 333 ТК РФ;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст. 334 ТК РФ;
- длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы ст. 335 ТК РФ;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени 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;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации 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 школой 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 работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- свободу выбора и использования методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний учащихся утвержденных образовательным учреждением (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- педагогические работники при исполнении своих профессиональных функций – на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов контроля и оценки знаний и умений учащихся.

### 3.2. Работник обязан (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, трудовым договором, а также установленные законодательством о труде, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, внутренними локальными актами, утвержденными в установленном порядке, должностными инструкциями;
- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Школы, использовать свое рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- нести персональную ответственность за здоровье детей во время образовательного процесса;
- соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские обследования, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;

- соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями Школы;
- содержать свое рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- на работе вести себя достойно, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями (законными представителями) и работниками Школы;
- поддерживать дисциплину на основе уважения человеческого достоинства учащихся применение методов физического и психического насилия не допускается.

### 3.3. Педагогические работники Школы обязаны:

- систематически повышать свою педагогическую квалификацию;
- посещать все заявленные в годовом плане работы совещания и семинары, в том числе заседания Педагогического совета, информационные совещания, заседания методических объединений в сроки, указанные в плане, и активно участвовать в их работе;
- способствовать выявлению и развитию талантливых и одаренных детей;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать воду, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы учащихся;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся;
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей) учащихся или других лиц в части, касающейся компетенции данного педагогического работника;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- проходить аттестацию с целью установления соответствия занимаемой должности, если не имеют квалификационной категории.

### 3.4. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- уходить с урока, оставлять учащихся в кабинете без присутствия другого педагога;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещении и на территории Школы;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- 3.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб.
- Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.
  - За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных следующими пунктами настоящих Правил.
  - Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:
    - а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
    - б) умышленного причинения ущерба;
    - в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
    - г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
    - д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
    - е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
    - ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.
- 3.6. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами **7.4.-7.13.** настоящих Правил.

#### **4. Основные права и обязанности администрации школы.**

- 4.1. Непосредственное руководство Школой осуществляет директор, прошедший соответствующую аттестацию, который назначается Учредителем.
- 4.2. К компетенции директора Школы относятся вопросы осуществления текущего руководства деятельностью Школы, за исключением вопросов, отнесенных федеральными законами, законами Тульской области и (или) Уставом Школы к компетенции Учредителя, Совета Школы или иных органов Школы.
- 4.2.1. Компетенция директора Школы:
- представляет Школу без доверенности во всех инстанциях;
  - распоряжается денежными средствами, предоставленными Учредителем и привлеченными Школой самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Уставом школы;
  - предоставляет Учредителю и общественности ежегодный отчет о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчет о результатах самооценки деятельности Школы (самообследования);
  - подбирает, принимает на работу кадры соответствующего уровня квалификации;
  - утверждает структуру Школы, штатное расписание, расписание занятий и графики работы Школы;

- распределяет обязанности между работниками Школы, утверждает должностные инструкции;
- издаёт приказы и инструкции, обязательные для исполнения всеми работниками и обучающимися Школы;
- распределяет учебную нагрузку, устанавливает заработную плату работникам Школы;
- контролирует совместно со своими заместителями, работу педагогов, в том числе путем посещения уроков, всех других видов учебных занятий, воспитательных мероприятий;
- назначает председателей методических объединений по предметам, секретаря Педагогического совета;
- действует от имени Школы, заключает договоры, в том числе трудовые, выдает доверенности, в пределах своей компетенции издаёт приказы и дает указания работникам Школы и обучающимся;
- решает другие вопросы текущей деятельности Школы, не отнесенные к компетенции Совета школы и Учредителя.

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

- применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- совместно с Управляющим советом Школы осуществлять поощрение и премирование работников;
- привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

4.2.3. Директор школы обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.3. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль школьных и внешкольных мероприятий.

4.4. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством.



## **5. Режим работы и время отдыха.**

- 5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них должностными обязанностями, возложенными на них Уставом школы и трудовым договором, календарным учебным графиком, графиком сменности. (ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст.47. п.6).
- 5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Для следующих категорий работников: руководители всех уровней, заместители, библиотекарь устанавливается ненормированный рабочий день.
- 5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам школы устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.
- 5.4. Учебная нагрузка педагогического работника школы оговаривается в трудовом договоре.
  - 5.4.1. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно быть отражено в трудовом договоре.
  - 5.4.2. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем нагрузки, который установлен приказом директора при приеме на работу.
  - 5.4.3. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условия работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:
    - по соглашению между работником и работодателем (директором школы);
    - по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет, находящегося на его иждивении).
  - 5.4.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:
    - а) по взаимному согласованию сторон;
    - б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 77 п. 7 ТК РФ).
  - 5.4.5. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:
    - а) временного перевода на другую работу, в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ);
    - б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя, либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
    - в) восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
    - г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска;
    - д) возвращения на работу учителя, прервавшего длительный отпуск, сроком до 1 года.

- 5.4.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.
- 5.4.7. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора школы по согласованию с профкомом.
- 5.4.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год как правило учитываются следующие факторы:
  - а) преемственность преподавания предметов в классе и объем учебной нагрузки;
  - б) стабильность нагрузки в течение всего учебного года.
- 5.4.9. Работа в режиме гибкого рабочего времени определяется условиями, указанными в ст. 102 ТК РФ.
- 5.5. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается директором школы по согласованию с профкомом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.
  - 5.5.1. Педагогическим работникам по усмотрению администрации может быть предоставлен один методический день в неделю для самостоятельной работы по повышению квалификации при нагрузке не более 20 часов в неделю согласно коллективному трудовому договору. Работодатель вправе привлекать работника в этот день к выполнению обязанностей, входящих в круг должностных.
  - 5.5.2. Часы, свободные от уроков, дежурств, совещаний, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы, учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.6. Ставка заработной платы педагогическим работникам устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).
- 5.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия школьных объединений, совещания не должны продолжаться более 3-х часов, родительские собрания - 1,5 часа, собрания учащихся - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часов, урок - 40 минут, дискотеки - 180 минут, продолжительность перемены - 10 минут (в т. ч. перемены для приема пищи - 20 минут).
- 5.8. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается директором по согласованию с профкомом.
  - 5.8.1. График сменности объявляется работнику под подписку и вывешивается на видном месте.
  - 5.8.2. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях предусмотренным законодательством с согласия профкома, по письменному приказу. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или оплачивается не менее, чем в двойном размере, согласно законодательства (ст. 153 ТК РФ).
- 5.9. Директор школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на четверть, утверждается директором по согласованию с профкомом и вывешивается на видном месте. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после их окончания.

- 5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.  
В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
- 5.11. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем является суббота.
- 5.12. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.
- 5.13. Работникам ОУ предоставляется ежегодный отпуск сроком 56, 42,28 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.
- 5.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.15. Работникам ОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.
- 5.16. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.
- 5.17. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам, предусмотренные в коллективном договоре.
- 5.18. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Положением.
- 5.19. Учет рабочего времени организуется школой в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.
- 5.20. Запрещается:
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
  - созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
  - присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации школы;
  - входить в класс после начала урока (занятий). Таким правом в исключительных случаях пользуются только директор школы и его заместители;
  - делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятий) и в присутствии учащихся.

## **6. Оплата труда**

- 6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.
- 6.2. Оплата труда работников Школы осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем

образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

- 6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.
- 6.4. Тарификация утверждается директором Школы не позднее 20 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.
- 6.5. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 6.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.
- 6.7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.
- 6.8. Выплата заработной платы в Школе производится два раза в месяц по 5 и 20 числам каждого месяца. По заявлению работника его заработная плата перечисляется на счет в Сбербанке России.
- 6.9. В Школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным советом Школы.
- 6.10. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

## **7. Применяемые к работнику меры поощрения и взыскания.**

- 7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную. Работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
  - объявление благодарности;
  - выплата премии;
  - награждение почетными грамотами;
  - награждение ценными подарками;
  - предоставление к званию лучшего по профессии;
  - предоставление к награждению наградами.
- 7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным советом Школы. Иные меры поощрения по представлению совета Школы объявляются приказом директора Школы.
- 7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке
- 7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе по школе, доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

- 7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санаторий, дома отдыха и т.д.)
- 7.6. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др. (ст.191 ТК РФ)
- При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение представителя трудового коллектива (профсоюзного органа).
- 7.7. Работники школы обязаны подчиняться администрации, выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.
- 7.8. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Школы, настоящими правилами, типовым положением об образовательном учреждении, должностными инструкциями, Коллективным договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных трудовым законодательством.
- 7.9. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы налагает следующие взыскания:
- замечание;
  - выговор;
  - увольнение (п.п. 5,6а,6б,6в,6г,6д,8,10 ст.81 ТК РФ)
- 7.10. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. 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.
- 7.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 7.12. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.
- 7.13. Дисциплинарное взыскание налагаются только директором школы. Администрация школы имеет право наложения дисциплинарного взыскание передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, ходатайствовать о пересмотре очередности на получении льгот.
- 7.14. До наложения взыскания от нарушителя дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменном объяснение.
- 7.15. Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией непосредственно после обнаружения поступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а так же времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 7.16. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, прошедших со дня совершения поступка. В указанные срока не включается время производства по уголовному делу.
- 7.17. Дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником школы норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

- 7.18. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляются работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется советующий акт.
- 7.19. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 7.20. Администрация школы по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников Школы имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.
- 7.21. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

## **8. Заключительные положения.**

- 8.1. Правила внутреннего трудового распорядка рассматриваются на общем собрании трудового коллектива, утверждаются приказом школы с учетом мнения профсоюзного комитета
- 8.2. Действие Правил внутреннего трудового распорядка распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.
- 8.3. С правилами должны быть ознакомлены вновь поступающие на работу работники, под роспись, до начала выполнения его трудовых обязанностей в школе.