

СОГЛАСОВАНО

Председатель управляющего совета
МБОУ СОШ № 24

_____ Л.А.Мохина
«25» декабря 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ СОШ № 24

_____ И.Н. Кукушкина
«25» декабря 2020 г.

Мнение профсоюзного комитета
учтено:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 24

_____ М.В.Волкова
«25» декабря 2020 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар основной общеобразовательной школы № 24 имени Тимофеева Федора Ивановича

Общие положения.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) являются локальным нормативным актом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар основная общеобразовательная школа № № 24 имени Тимофеева Федора Ивановича (далее Организация) Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ; Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Уставом МБОУ СОШ № № 24 имени Тимофеева Федора Ивановича в редакции от 26.07.2015 и иными нормативными правовыми актами. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников Организации, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1. ПРИЕМ НА РАБОТУ 1.1. Прием на работу производится на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме,

составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта), согласно ст. 65 ТК РФ, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю: - трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), оформить новую трудовую книжку; - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; - документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; - документ о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Организации с соблюдением требований ст. 213 ТК РФ. -согласие законного представителя и органов опеки и попечительства о допуске к работе несовершеннолетних, не достигших возраста 16 лет согласно положений ст. 63 ТК РФ. Прием на работу без указанных документов не производится.

1.3. К педагогической деятельности согласно положений ст.331 ТК РФ не допускаются лица: - лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; -имеющие или имевшие судимость, а равно и 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. 1.4. Согласно ст.351.1 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в п.1.3. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда. 1.5. Согласно ст.351.1 ТК РФ, лица из числа указанных в п.1.3, имевшие судимость, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Краснодарского края о допуске их к педагогической деятельности. 1.6. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Работодатель в этом случае обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе. 1.7. При поступлении Работника на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан: а) ознакомить Работника со следующими документами: Уставом школы; Коллективным договором; настоящими Правилами; должностной инструкцией по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; правилами противопожарной безопасности; должностной инструкцией работника, определяющей конкретные трудовые обязанности работника; с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности; иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, а также с коллективным договором; б) провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в специальных журналах установленного образца. Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. в) предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам. 1.8. При приеме на работы может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для заместителей директора – не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. 1.9. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек. Трудовые книжки хранятся в Школе. С записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация

Школы обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

1.9.1. С 1 января 2020 года организация формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже в отношении каждого работника, сделавшего выбор о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. С 1 января 2021 года организация формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работников, устроившихся на работу впервые после 31 декабря 2020 года и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. Информация об основной трудовой деятельности и трудовом стаже работников в электронном виде включает в себя сведения о дате прима на работу, месте работы, занимаемой должности, трудовой функции, датах постоянных переводов (перемещение) на другую работу, основаниях и причинах расторжений договоров, а также другая предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

1.9.2. Работники организации, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора.

1.9.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника, личное дело хранится в Школе.

2. Увольнение работников

2.2.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании, а именно: 1) соглашение сторон, пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ; 2) истечение срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 ТК РФ, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника, пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ; 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, статья 71 ТК РФ и 81 ТК РФ; 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность), пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ; 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Организации, изменением подведомственности (подчиненности) Организации либо ее реорганизацией, пункт 6 части первой статьи 77 ТК РФ; 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением

определенных сторонами условий трудового договора, п.7 части первой статьи 77 ТК РФ; 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы, пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ; 9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ; 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон, статья 83 ТК РФ, в том числе возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. 11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.2.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а администрация в последний день обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

2.2.3. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы. Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.2.4. Прекращение трудового договора оформляется приказом по школе. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.2.5. Днем увольнения считается последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с его отсутствием, или его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление по почте. Со дня направления уведомления администрация Школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.2.6. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом

на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным ТК РФ, пользуются категории: -предпенсионного возраста (два года до пенсии); - проработавшие в учреждении свыше 10 лет; -работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации; -женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям предусмотренным пунктами 1, 5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор. 3.2. Директор школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством: представлять учреждение во всех инстанциях; распоряжаться имуществом и материальными ценностями;

устанавливать штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда; утверждать учебный план, расписание учебных занятий, график сменности и другие графики работы школы; издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета; совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной и воспитательной работе осуществлять контроль за деятельностью учителей, воспитателей, классных руководителей, в том числе путем посещения и анализа уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий; назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета; осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами; применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение; применять к работникам меры за ущерб, причиненный Школе в соответствии со ст.238- 248 ТК РФ. совместно с Управляющим Советом Школы осуществлять поощрение и премирование работников; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения Правил и иных локальных нормативных актов школы; 3.3. Администрация школы обязана:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, в том числе законодательство РФ о противодействии коррупции в соответствии с Законом РФ от 25.12.2008 г № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», законодательством РФ о защите персональных данных. 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; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ; контролировать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями; своевременно и в полном размере оплачивать труд работников (2 раза в месяц – 8 и 23 числа; в случае попадания данных дат на выходные и праздничные дни, выплата заработной платы производится в дни, предшествующие обозначенным датам); осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива; совершенствовать учебно-воспитательный процесс; создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ; обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях.

3. Права, обязанности и ответственность работников 4.1. Работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и 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 с трудовым договором; отдых установленной продолжительности; 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 и 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 формах, предусмотренных законодательством и Уставом Школы; защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами; возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ; 4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав,

имеют право на: свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей; сокращенную продолжительность рабочего времени; удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ; длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы;

4.3. Работник обязан: добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать Устав Школы и настоящие Правила; соблюдать трудовую дисциплину, строго выполнять учебный режим; вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации; выполнять установленные нормы труда; полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации; незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы; бережно относиться к имуществу Школы и других работников; беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу, содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов; своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию; поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического психического насилия; быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей; соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников; воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности; принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы; проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографию; круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

4.4. Учитель обязан: со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной

траты учебного времени. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

к началу учебного года иметь календарно-тематическое планирование, составленное в соответствии с государственными программами по предметам; выполнять распоряжения учебной части точно и в срок; выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам; Педагогические работники могут в дни работы привлекаться к дежурству по образовательному учреждению не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.5. Классный руководитель обязан: предоставить на утверждение план воспитательной работы с классом на учебный год не позднее 5 сентября. План воспитательной работы составляется один раз в год; в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы проводить мероприятия в ученическом коллективе; классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодические, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания; классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся; 4.6. Педагогическим и другим работникам Школы запрещается: изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы; отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними (за исключением особых случаев с разрешения администрации школы) удалять обучающихся с уроков; отвлекать обучающихся 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; посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям. во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

4.7. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с неё всех работников школы. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.8. В помещениях школы запрещается:

- Нахождение в верхней одежде и головных уборах;
-

Громкий разговор и шум в коридорах во время занятий. 4.9. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. 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.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПЕДАГОГОВ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В Школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (у учащихся 1 классов - 7 классов - 5-дневная рабочая неделя). Занятия в Школе проводятся в две смены. Начало первой смены в 8.00 часов, второй смены в 13.50 часов. Продолжительность рабочей недели педагогов не более 36 часов. 5.2. В соответствии с действующим законодательством нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: - 1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы; - 7 января - Рождество Христово; - 23 февраля - День защитника Отечества; - 8 марта - Международный женский день; - 1 мая - Праздник Весны и Труда; - 9 мая - День Победы; - 12 июня - День России; - 4 ноября – День народного единства; При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час. 5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для учебно-вспомогательного персонала (педагог-библиотекарь, лаборант, экономист, секретарь учебной части) определяются исходя из пятидневной с двумя выходными днями рабочей недели. Время работы с 8.30 до 17.00 с перерывом 30 минут (с 13.00 до 13.30). Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала (уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий) определяются исходя из шестидневной рабочей недели с одним выходным днем. Время работы: 1 смена: с 7.00 до 15.30 с перерывом 30 минут (с 11.30 до 12.00); 2 смена: с 12.00 до 20.30 с перерывом 30 минут (с 16.30 до 17.00). Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. 5.4. В соответствии со ст. 92 ТК РФ, для учащихся, в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 24 часа в

неделю (4,8 часов в день при пятидневной рабочей неделе) и составляет с 08.30 до 13.48 (30 минут - перерыв на обед и отдых). Для учащихся общеобразовательных учреждений, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 12 часов в неделю (2,4 часа при пятидневной рабочей неделе и составляет 15.00 – 17 ч.54 мин (30 минут - перерыв на обед и отдых). При заключении трудового договора с несовершеннолетним продолжительность рабочей смены и режим работы может оговариваться отдельными пунктами, но не превышать установленной нормы. Работнику устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарных дней; Непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику в возрасте до 18 лет, замена отпуска денежной компенсацией и отзыв работника из отпуска (даже с их согласия) запрещаются. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск в зависимости от календарных дней в месяце и количества отработанных дней.

5.5. Инвалидам создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.6. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах (60 минут). В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 40 (1 класс - 35 минут) устанавливается только для обучающихся, пересчета количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.7. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Организации и закрепляется в заключенном с работником дополнительном соглашении, которое становится приложением к трудовому договору. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в учебных четвертях. При

установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Организация является местом основной работы, как правило, сохраняется преимущество преподавания предметов в классах. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор школы по согласованию с ПК (на новый учебный год до ухода сотрудников в отпуск).

5.8. В случае производственной необходимости администрация Организации имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.9. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.10. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.11. Педагогическим работникам (по возможности) предоставляется один день в неделю для методической работы и повышению квалификации при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часов, имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.12. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседание педагогического совета; общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством); заседание методического объединения; родительские собрания и собрания коллектива учащихся; дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.13. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников

образовательных учреждений. График работы в каникулярное время утверждается приказом директора. 5.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации. 5.15. Заседания школьных методических объединений учителей и классных руководителей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть, общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные - не реже четырех раз в год. 5.16. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа 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. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией с учетом производственной необходимости и пожеланий работников. 5.17. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ. 5.18. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. 5.19. Рабочий день для педагогических работников школы начинается в соответствии с расписанием. Рабочий день учителя может быть увеличен в случаях: • проведение педагогических советов; • административных совещаний при директоре и его заместителях, планерках, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в неделю и не более 1 часа; • вследствие задерживания педагогического работника до начала занятий, как заменяющего заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя, • во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий, генеральная уборка), а также, когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность о посещаемости и успеваемости учеников и др.) 5.20. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на переменах, а так же начало уроков после звонка не допускается, и считается отсутствием учителя на рабочем месте. 5.21. Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки согласно графика занятости, выработанному зам. директора по учебно-воспитательной работе, при согласовании с профсоюзным комитетом. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу. 5.22. Педагогическим и другим сотрудникам школы запрещается: изменять по своему усмотрению

расписание уроков; • отменять, удлинять, сокращать продолжительность урока; • оставлять учащихся в кабинетах одних, без учителя; • удалять учащихся с уроков; • отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей. 5.23. Дежурный администратор школы своевременно предупреждает учителей и учащихся о замене. 5.24. Устанавливается единый день производственных совещаний, заседаний педагогических советов, собраний трудового коллектива – понедельник. 5.25. В школе устанавливаются единые педагогические правила для педагогов в соответствии с Положением о нормах профессионального поведения учителя, осуществляющего педагогическую деятельность

5. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ 6.1. За добросовестный труд, образцовое высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 ТК РФ): - объявление благодарности; - выдача премии; - награждение ценным подарком; - награждение почетной грамотой; представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации»; представление к награждению государственными наградами; 6.2. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ): замечание; выговор; увольнение. 7.2. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника, в случае отказа составляется акт. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ) 7.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде или в виде служебной записки. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника (ст. 53 Закона РФ "Об образовании"), за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся. 7.4. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от работника 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.

7.5. 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.

7.6. 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.

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.10. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Школы или Общего собрания коллектива Школы.

7.11. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст.81 п.5 ТК РФ),
- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6.ст.81ТКРФ)
- «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст.81, п.6, подпункт «г» ТК РФ)
- однократного грубого нарушения заместителями руководителя своих трудовых обязанностей (ст.81 п. 10 ТК РФ)
- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения (ст.336 п. 1. ТК РФ)

7.12. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст.336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника). К методам физического насилия относится преднамеренное нанесение физических повреждений, применение физической силы, принудительное физическое воздействие на учащегося, которое распознается не только по внешнему виду ребенка, но и по его психическому состоянию. К методам психического насилия относится воздействие на обучающегося, которое причиняет ему душевное страдание, понижает его нравственный, социальный статус. Психическое насилие над

личностью учащегося может выражаться в различных формах: угрозы в его адрес; преднамеренная изоляция обучающегося; предъявление к нему чрезмерных требований, не соответствующих возрасту; оскорбление и унижение достоинства; систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия; постоянная негативная характеристика обучающегося; демонстративное негативное к нему отношение. Процедура установления фактов применения учителем методов воспитания, связанных в физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника), а также понятие грубого нарушения учителем Устава образовательного учреждения определяются Уставом школы.

8. Заключительные положения 8.1. Правила утверждаются директором с учетом мнения профсоюзного комитета. 8.2. Правила вывешиваются в Школе в учительском кабинете на видном месте. 8.3. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами 8.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка. 8.5. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Школе. 8.6. Правила внутреннего распорядка работы школы являются едиными и обязаны исполняться всеми работниками школы без исключения, контроль над соблюдением правил возложен на администрацию и профсоюзный комитет.