

Принято на общем собрании трудового коллектива МОУ «Меловская ООШ» протокол № 1 от «05» 03. 2018 г.	Согласовано Председатель первичной профсоюзной организации школы <i>А.Г. Бочковская</i> Протокол № 1 от «05» 03.2018 г.	Утверждаю Директор МОУ «Меловская ООШ» <i>Капустин А.Е.</i> приказ № <i>1</i> от «06» 03. 2018 г.
--	--	---

**Правила внутреннего трудового распорядка
 муниципального общеобразовательного учреждения
 «Меловская основная общеобразовательная школа»
 Ракитянского района Белгородской области**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а так же право на защиту от безработицы, а также на получение гарантированной оплаты труда не ниже установленного государственного минимального размера. Правила внутреннего трудового распорядка составлены в соответствии с Трудовым Кодексом ст. 190, ФЗ РФ №273 «Об образовании в Российской Федерации».

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательного отношения к труду, методами убеждения и воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности общественного производства.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах, предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством с учетом мнения представительного органа работников школы.

1.4. Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения.

1.5. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Основные принципы организации трудовой деятельности и взаимоотношений работодателя и работника

2.1. Трудовая деятельность в МОУ «Меловская основная общеобразовательная школа» организуется и осуществляется, исходя из следующих основных принципов:

- законности;
- обязательности для всех работников решений работодателя и в пределах их Компетенции;
- подконтрольности и подотчетности деятельности работников и работодателя, их ответственности за неисполнение, либо ненадлежащее исполнение своих обязанностей;
- равного доступа к занятию вакантных должностей в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой каждого;
- социальной защищенности работников;

1

- стабильности кадров.

2.2. Работодатель и работник в качестве принципов своих взаимоотношений исходят из готовности работников:

- понимать стоящие перед школой задачи как стратегического, так и текущего характера;
- связывать личные интересы с интересами школы;
- полностью разделять и поддерживать выдвигаемые учреждением ценности и корпоративные интересы;

- принимать ответственность и риск за дела учреждения, экономические результаты его деятельности, успех и неудачи.

2.3. Работодатель в праве не принимать неблагоприятных для работника мер и решений, осуществление которых зависит, согласно настоящим Правилам, от встречного исполнения работником принципов, указанных в п.2.2.

2.4. Трудовая деятельность работника регулируется Трудовым кодексом РФ, Уставом школы, коллективным договором, трудовым договором, внутренними нормативными локальными актами.

2.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно - оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий), проводимых с обучающимися. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяются соответствующим локальным нормативным актом школы, с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (Статья 47, ч.6) .

3. Порядок приема, перевода и увольнения работников

3.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) с работодателем.

3.2 Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме (ч. 1 ст.80 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в учреждении у работодателя, другой – у работника.

3.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить:

а) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность

(свидетельство о рождении - для граждан России в возрасте от 14 до 16 лет; удостоверение беженца в Российской Федерации, выданное в установленном порядке; иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России - для граждан иностранных государств);

б) трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;

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

г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

д) документы об образовании, о квалификации;

е) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

ж) справку из органов внутренних дел об отсутствии судимости и факта уголовного преследования или о его прекращении по реабилитирующим основаниям (ФЗ от 23 декабря 2010 г. N 387-ФЗ).

3.4. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных занятий (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

3.5. Прием на работу в образовательном учреждении без предъявления перечисленных документов не допускается. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, обязательное предъявление которых не предусмотрено законодательством.

3.6. Прием на работу оформляется приказом работодателя на основании заключенного письменного трудового договора (контракта). Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

3.7. Фактическое допущение к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

3.8. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в недельный срок делать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

3.9. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

3.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

3.11. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора (контракта).

3.12. Работодатель вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

3.13. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

3.14. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

3.15. При приеме на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным трудовым договором;

- ознакомить его с Уставом школы, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами школы, упомянутыми в трудовом договоре;

- проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим требованиям охраны труда;

- при переводе с работником заключается новый трудовой договор, соответствующий новым условиям труда.

3.16. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации образовательного учреждения, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

3.17. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

3.18. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.19. Работодатель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда.

3.20. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность в письменном виде за два месяца до прекращения трудового договора с ним.

3.21. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

3.22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник. Независимо от причин прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ, послужившей основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку.

3.23. Днем увольнения считается последний день работы. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4. Гарантии занятости работника

4.1. Работодатель принимает на себя обязательства обеспечить каждому работнику гарантии его занятости при условии выполнения работником взятых на себя обязательств, готовности повышать производительность и качество работы и соблюдения требований, изложенных в настоящих Правилах.

4.2. С целью обеспечения гарантий занятости работодатель может прекратить набор новых работников, если производственная деятельность предприятия может быть обеспечена наличным штатом сотрудников.

5. Обязанности и ответственность работников

Работники обязаны:

5.1 осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

5.2 соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

5.3 уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

5.4 развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5.5 применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

5.6 учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

5.7 систематически повышать свой профессиональный уровень;

5.8 проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

5.9 проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

5.10 проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

5.11 соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

5.12 Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях,

которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации. МОУ «Меловская основная общеобразовательная школа»

6. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

6.1 Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

6.2 Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

7. Основные права работников:

7.1 Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

7.1.1 свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

7.1.2 свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

7.1.3 право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

7.1.4 право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

7.1.5 право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

7.1.6 право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7.1.7 право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейному фонду, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

7.1.8 право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами;

7.1.9 право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом;

7.1.10 право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

7.1.11 право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

7.1.12 право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

7.1.13 право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

7.2 Академические права и свободы осуществляются с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

7.3 Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

7.3.1 право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

7.3.2 право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

7.3.3 право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

7.3.4 право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

7.3.5 право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

7.3.6 право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7.3.7 иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

7.4 В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

7.5 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, настоящими правилами, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.6 Педагогические работники имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

7.7 Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого МОУ «Меловская основная общеобразовательная школа» государственного экзамена.

8. Аттестация педагогических работников

8.1 Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

8.2 Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией образовательной организации.

8.3 Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъекта Российской Федерации.

9. Основные обязанности работодателя

Работодатель обязан:

9.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

9.2. Правильно организовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, за каждым работником было закреплено определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий рабочий год.

9.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, изучать, распространять и внедрять передовые приемы и технологии труда.

9.4. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

9.5. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.

9.6. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

9.7. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

9.8. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, формирование стабильного трудового коллектива, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

9.9. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

9.10. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране.

9.11. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников.

9.12. Проводить необходимую подготовку, переподготовку, обеспечивать систематическое повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в порядке, определенном коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Создавать необходимые условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников (Статья 28, ч.3), условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым Кодексом, иными правовыми актами.

9.13. Проводить аттестацию педагогических кадров в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, которая осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями (Статья 48, ч.1; 49, ч.2).

10. Работодатель имеет право

10.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- создавать совместно с другими работодателями объединения для защиты своих интересов и вступать в них;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- принимать локальные нормативные акты.

11. Рабочее время и его использование

11.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников школы определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами школы, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учётом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ТК РФ Статья 100; Статья 47, ч.7).

11.2. В учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем или 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

11.3. Продолжительность рабочего времени для педработников:

Занятия в Школе проводятся в одну смену. Открытие школы утром, начало работы столовой – 8.00 часов. Начало учебных занятий в Школе – 8-30.

Продолжительность урока 45 минут. Расписание звонков регламентируется Режимом работы Школы и устанавливается в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм.

Рабочий день педагогических работников должен начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не менее 20 минут после окончания занятий. Технические работники обязаны быть на работе не позже, чем за 30 минут до начала рабочего дня Школы.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю у мужчин, 36 часов в неделю у женщин.

Для педагогических работников устанавливается 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, выполнения других обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, настоящими Правилами.

11.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников определяется коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91 ТК РФ), трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий, утверждаемыми директором Школы с учетом мнения (по согласованию) профкома в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Устанавливается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время:

- педагогическим работникам и иным работникам во время перемены в обеденном зале столовой.

11.5. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением

уроков (занятий), определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется заместителем директора и утверждается директором Школы по согласованию с профсоюзом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

11.6. К рабочему времени относятся также следующие периоды:

- заседание Педагогического совета (не реже 1 раза в четверть);
- производственные совещания при директоре или его заместителях (2 раза в месяц);
- общее собрание трудового коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся (по мере необходимости, но не реже 1 раза в учебную четверть по утвержденному графику);
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

11.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

11.8. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурства во внеурочное время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

11.9. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным органом.

11.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе, они могут привлекаться работодателем к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий, в пределах установленного им рабочего времени.

11.11. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков/занятий/ и перерывов/перемен/ между ними;
- удалять учащегося с уроков;
- курить в учреждении.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя как можно ранее, а также предоставить больничный лист в первый день выхода на работу в соответствии с действующим законодательством.

12. Время отдыха

12.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и средней заработной платы. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

12.2. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 2 недель до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

12.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается для разных категорий работников в соответствии с действующим законодательством, но не менее 28 календарных дней.

12.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятых на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда и работникам с ненормированным рабочим днем.

13. Оплата труда

13.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

13.2. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных действующим законодательством, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

13.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

13.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников

13.6. 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.

13.7. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится два раза в год по полугодиям.

13.8. 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.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

13.9. В Школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным Школой.

13.10. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

13.11. Плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем за каждые полмесяца. Числами выплаты заработной платы являются 15 и 25 числа каждого месяца.

14. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

14.1. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, проявление инициативы и творческой активности, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе могут применяться следующие формы поощрения:

- награждение почетной грамотой;
- награждение Благодарственным письмом,
- награждение ценным подарком;
- объявление благодарности;
- выплата премии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ст.191 ТК РФ).

При применении мер общественного, морального и материального поощрения при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

14.2. На основании решения о поощрении директор Школы издает приказ, который доводится до сведения работника.

14.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

14.4. В отсутствие соответствующих руководителей поощрения могут применяться должностными лицами, исполняющими их обязанности.

14.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, представляются ходатайства в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий в установленном законодательством порядке.

15. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

15.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, настоящими Правилами.

15.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

15.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания. Об отказе составляется акт.

15.4. Взыскание объявляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное

взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания.

15.5. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

15.6. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Работодатель вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

15.7. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к обучающимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к обучающимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

16. Ограничения для занятия педагогической и иной трудовой деятельностью, связанной с несовершеннолетними

В соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда (абз. 2 ч. 2 ст. 331 ТК РФ);

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 ТК РФ (абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ).

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст. 331 ТК РФ (абз. 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ);

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке (абз. 5 ч. 2 ст. 331 ТК РФ);

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (абз. 6 ч. 2 ст. 331 ТК РФ).

Из числа лиц, указанных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ, лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (ч. 3 ст. 331 ТК РФ).

Согласно ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, не допускаются лица, имеющие или

имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии, по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

17. Пропускной режим

16.1. Работодатель обязан организовать правильный учет явки на работу и уход с работы.

16.2. Работники, отвечающие за пропускной режим, являются ответственными за его соблюдение.

16.3. В случаях незаконного выноса, вывоза имущества учреждения, а также нарушения пропускного режима работодателем применяются к виновнику меры, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами.

18. Заключительные положения

17.1. Правила утверждаются директором Школы с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации (ст.190 ТК РФ), доводятся до каждого работника под роспись.

17.2. Изменения, дополнения в Правила вносятся работодателем в порядке, установленном ст.190, 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и доводятся до всех работников Школы.