


Согласовано
на педагогическом совете
МБОУ СОШ №4 п.Добровольск
Протокол №
29 декабря 2020 года

Утверждаю
директор МБОУ СОШ №4 п. Добровольск
Белевичене А.А.
29 декабря 2020 года



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников

I. Общие положения.

Настоящие правила разработаны на основе Устава школы, Трудового кодекса РФ и регламентируют трудовой распорядок, организационную и общекультурную дисциплину в образовательном учреждении, призваны обеспечить создание необходимых организационных и психологически благоприятных условий для результативной работы работников школы.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью укрепление трудовой и общекультурной дисциплины, совершенствование организации труда на научной основе, воспитание работников школы в духе добросовестного отношения к труду, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы.

Вопросы внесения изменений в правила решаются администрацией школы при согласовании с профсоюзным комитетом учреждения.

II. Порядок приема и увольнения работников.

Устраивающийся на работу подает заявление о приеме.

Согласно ст. 57 ТК РФ заключается трудовой договор (контракт).

Издается приказ о приеме на работу.

Согласно ст. 65 ТК РФ устраивающийся на работу должен предоставить:

Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

ИНН;

Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

Документ об образовании.

Медицинскую справку об отсутствии противопоказаний к работе;

Справку наличия(отсутствия) судимости и(или) факты уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Согласно ст.331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или не 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 настоящей статьи; имеющие неснятую или непогашенную судимость за

иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Если на работу приходит молодой специалист, то вместо трудовой книжки он должен предоставить из жилищных органов справку о том, что находился на иждивении такого-то лица до поступления на работу. Трудовую книжку на молодого специалиста в течение 5 дней обязано оформить учреждение.

Свидетельство государственного пенсионного страхования при заключении трудового договора впервые также оформляется работодателем.

В соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников образования к работникам предъявляются требования по определенному уровню профессионального образования. Документ об уровне образования необходим также и для установления разряда по оплате труда.

Педагогические работники обязаны также представить медицинские справки об отсутствии противопоказаний к работе.

В соответствии с требованиями Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии» от 30.03.1999г. № 52-ФЗ педагогические работники должны представить санитарные книжки установленного образца, в которые вносятся данные о прохождении медицинских осмотров. Кроме того, предоставляются данные о присвоенном индивидуальном номере налогоплательщика для представления данных об удержанном подоходном налоге в налоговые органы.

Работодатель обязан ознакомить работника при приеме на работу с документами:

- Устав школы;
- Коллективный договор;
- Правила внутреннего распорядка;
- Должностные инструкции;
- Приказы по охране труда и правилами техники безопасности;
- Локальные акты школы.

Работник письменно подтверждает ознакомление с ними.

Согласно ст. 93 ТК РФ трудовой договор на условиях работы с неполной учебной нагрузкой может быть заключен в следующих случаях:

- По соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
- По просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида с детства или ребенка до достижения им 18 лет), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Временное или постоянное изменение (уменьшение или увеличение) учебной нагрузки возможно только по взаимному согласию сторон.

По инициативе администрации установленный в начале учебного года объем учебной

нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, количества классов (групп).

Если прежняя учебная нагрузка не может быть сохранена, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии п. 7 статьи 77 ТК РФ.

Согласие работника на изменение нагрузки по инициативе администрации не требуется:

- 1) в случае временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (например, для замещения отсутствующего учителя выполнения его учебной нагрузки может быть передано другому учителю полностью или частично). Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года;
- 2) в случае, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу на срок до одного месяца;
- 3) при восстановлении на работе, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- 4) при возвращении на работу женщин, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

Администрация вправе установить испытательный срок до 3 месяцев при приеме на работу. Испытательный срок может достигать шести месяцев для руководителей образовательных учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций (ст. 70 ТК РФ).

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие период, когда он фактически отсутствовал на работе.

Однако испытательный срок не устанавливается для следующих категорий:

лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

беременных женщин;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности, лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между руководителями;

в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Испытательный срок не устанавливается также при приеме на работу молодых специалистов, а также при поступлении на работу в порядке перевода из другого учреждения, предприятия, организации.

Во время педагогической деятельности работников администрация согласно ст. 331 ТК РФ вправе не допустить лиц лишенных права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или не 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 настоящей статьи; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

III. Основные обязанности работников.

Работники школы обязаны:

Работать честно и добросовестно, четко выполнять функции, изложенные в должностной инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и качественно исполнять распоряжения администрации, строго соблюдать Устав.

Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, гигиене труда, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

Вести себя достойно на производстве и в быту.

Систематически повышать свою профессиональную квалификацию, организационную и управленческую культуру.

IV. Основные обязанности администрации.

Администрация школы обязана:

Строго соблюдать Устав школы, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ и Трудовой кодекс РФ.

Обеспечивать максимально возможную занятость и использование работников школы в соответствии с их профессиями, квалификацией.

Обеспечивать научно-методические комплексы материалами, оборудованием, необходимым для организации учебно-воспитательного процесса в школе.

Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников школы в результатах их личного труда и в итогах работы школы.

Обеспечивать здоровье и безопасные условия труда для работников школы.

Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины.

Организовывать работу администрации и руководителей структурных подразделений школы в соответствии с циклограммой работы школы на год.

V. Рабочее время и его использование.

Рабочее время педагогических работников, соответствующее одной ставке заработной платы, 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка, соответствующая одной ставке заработной платы учителя начальной школы – 18 ч., основной и старшей – 18 ч.

Открытие школы - утром, начало работы столовой – 8.30 ч.

Приход дежурного педагога – 8.45 ч.

Начало занятий – 9.00 ч.

Окончание уроков – 14.45 ч.

Педагогические советы проводятся 1 раз в четверть.

Родительские собрания в школе проводятся 1 раз в четверть.

Участие в совещаниях учителей школы обязательно согласно плану работы школы.
Заседание МО не реже 1 раза в четверть.

Рабочее время педагогов состоит из часов работы, за которые они получают надбавки за классное руководство, председатели МО, заведование кабинетами и др.

Администрация школы, если это не противоречит СанПиНам, может предоставить педагогам методические дни. Методический день – рабочее время педагога. Учитель не обязан присутствовать в школе, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий.

Работникам предоставляется ежегодный отпуск:
преподавателям – 56 календарных дней;
техническому персоналу – 28 календарных дней.

По семейным обстоятельствам или по другим уважительным причинам работнику школы (по заявлению) предоставляется отпуск без содержания до 2-х недель с согласия руководителя.

VI. Поощрения за успехи в работе.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, достижение высоких результатов труда, продолжительную и безупречную работу, введение инноваций в работу школы и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

объявление благодарности;

премия согласно Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №4 П.Добровольск;

награждение ценным подарком;

награждение Почетной грамотой.

Поощрения объявляются приказом или распоряжением, доводятся до сведения всего коллектива.

Работникам школы, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, Дома отдыха, профилактории и др.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе. За особые трудовые заслуги работники школы предоставляются в вышестоящие органы для их награждения орденами, медалями, Почетными грамотами, а также для присвоения им званий.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него должностной инструкцией трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение трудовых обязанностей: прогул (в том числе отсутствие на работе более 4 часов подряд) без уважительных причин; появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.

За прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4 часов подряд) без уважительных причин администрация школы вправе применить совокупность следующих мер:

одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных в данном разделе настоящих правил;

сокращение очередного ежегодного отпуска на количество дней прогула, если в результате этого продолжительность отпуска не становится меньше 28 календарных дней.

Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания работники школы, совершившие прогул (в том числе отсутствие на работе более 4 часов подряд) без уважительных причин либо появившихся на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, полностью лишаются производственной премии за соответствующий месяц.

Дисциплинарное взыскание за прогул, появление в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения имеет право налагать только директор школы.

До наложения дисциплинарного взыскания на провинившегося работника школы должен быть составлен акт в течение 4 часов (в случае отсутствия на работе), имеющий 3 подписи. В случае алкогольного или токсического состояния – медицинское освидетельствование, а также акт-объяснение с росписью работника.

Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись. В случае отказа составляется соответствующий акт.

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

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

VIII. Расторжение трудового договора (контракта).

По инициативе работника (по собственному желанию).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условия коллективного договора, согласия или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был

расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

По инициативе работодателя.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего времени);
 - появления на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - 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;
 - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- 8) совершения работником, выполнявшим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу школы;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- 12) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
- 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 14) в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 настоящей статьи, допускаются, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренных для случаев ликвидации организации.

По истечении срока действия договора.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением его срока действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.