

ПРИНЯТО
на совещании трудового коллектива
№ 4
от 29.06 2020 года

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МОУ «Колтушская СОШ
имени ак. И.П. Павлова»

Приказ № 682/01-09
«30» 06 2020 года

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников МОУ «Колтушская\ СОШ имени ак. и. П. Павлова»

1. Общие положения.

- 1.1. «Трудовой порядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (Ст. 189 Трудового кодекса РФ)
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.
- 1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются Администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию.

2. Порядок приема, перевода и увольнения.

- 2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в двух экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями Трудового кодекса РФ.
- 2.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта).
Приказ объявляется работнику в 3-х дневный срок с момента подписания трудового договора (эффективного контракта).
- 2.3. При приеме на работу поступающий на работу предъявляет следующие документы:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку или сведения об ЭТК. (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
 - документы воинского учета для военнообязанных; - документ об образовании;
 - медицинские документы, предусмотренные законодательством;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - свидетельство о постановке на учет в налоговой инспекции; - справку об отсутствии судимости.
- 2.4. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.
- 2.5. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:
- Уставом учреждения;
 - Правилами внутреннего трудового распорядка; - должностными инструкциями;

- приказами по охране труда и пожарной безопасности. Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.6. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника: - для замены временного отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона); - для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств; - с лицами, направляемыми на работу за границу; - для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг; - с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы; - с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой; - для работы, непосредственно связанной со стажировкой и профессиональным обучением работника; - с лицами, работающими в данной организации по совместительству; - с пенсионерами по возрасту. А также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера; - с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнем профессий, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; - с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным трудовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления; - в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях; - с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; - с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ; - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке или по форме ЭТК.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии свидетельства об образовании, обучении, переобучении, повышении квалификации, если обучение проходило за счет средств школы, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный

перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.10. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.11. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного Трудового кодекса РФ, лиц пред пенсионного возраста (которым остался до выхода на пенсию по старости срок не более одного года.).

2.12. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеры оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.п.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор(эффективный контракт)прекращается.

2.13. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного пред упреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения.

2.14. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку или сведения по ЭТК, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает представление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Обязанности работников

3.1. Работники школы обязаны:- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;- систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;

- быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в школе, так и вне школы;- полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные правилами и инструкциями, обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;- беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;- ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдать анализы, установленные законом.

3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещении школы.

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

- 3.5. Приходить на работу за 15 минут до начала работы по расписанию.
- 3.6. Круг функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.
- 3.7. Со звонком начать урок и со звонком его окончить.
- 3.8. Рекомендуются иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.
- 3.9. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.
- 3.11. К первому дню каждого периода (триместра, полугодия) иметь тематический план работы.
- 3.12. Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.
- 3.13. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
- 3.14. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год (полугодие).
- 3.15. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее трех раз за учебный год, классные родительские собрания.
- 3.16. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках.
- 3.17. Педагогическим и другим работникам школы 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 помещениях школы.
- 3.18. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.
- 3.19. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.
- 3.20. В помещениях школы запрещается:- нахождение в верхней одежде и головных уборах;- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4. Основные права работников образования Основные права работников образования определены Трудовым кодексом РФ Законом РФ «Об образовании» Права педагогических работников.

- 4.1. Участие в управлении учреждением:- обсуждать Правила внутреннего трудового распорядка;- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.
- 4.2. Защита своей профессиональной чести и достоинства.
- 4.3. Свобода выбора методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с учебной программой, утвержденной в школе, методов оценки знаний обучающихся.
- 4.4. Прохождение аттестации на добровольной основе на любую квалификационную категорию.
- 4.5. Работа по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использование длительного, до одного года, отпуска с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользование ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

4.6.Повышение своей педагогической квалификации не реже одного раза в 5 лет за счет средств работодателя.

4.7. Дисциплинарное расследование нарушения норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения возможно только при жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

4.8.Получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, учредителем.

5. Обязанности администрации Администрация школы обязана.

5.1.Организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации; закрепить за каждым работником определенное рабочее место; своевременно знакомить педагогических работников с расписанием занятий и графиком работы; сообщать им до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

5.2.Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы; исправное состояние помещений, отопления, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых для работы материалов.

5.3.Своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.4. С опровергнуть организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.

5.5.Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

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

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

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

5.9.Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

5.10.Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно в декабре, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурство во вне рабочее время.

5.11.Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическим и другим работникам школы.

5.12.Организовать горячее питание для учащихся и работников школы.

5.13.Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

6. Основные права администрации Директор учреждения имеет право.

6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договора (эффективные контракты) в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.2.Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3.Требовать соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4.Представлять учреждение во всех инстанциях.

6.5.Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

6.6.Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

- 6.7.Разрабатывать и утверждать Положение о надбавках, доплатах и премиях.
- 6.8.Утверждать учебный план, расписание занятий и графиков работы.
- 6.9.Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов.
- 6.10.Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения сотрудника.
- 6.11.Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, научной и воспитательной работе деятельность учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.
- 6.12.Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.
- 6.13.Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности учреждения, Наблюдательного совета.

7.Рабочее время и его использование.

7.1.Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

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

7.3.Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы до ухода работника в отпуск. При этом:

- У педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- Неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Изменение учебной нагрузки в течении учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

7.4.Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.5.Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 40 минут до начала занятий и продолжаться не более 40 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы.

7.6.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочем временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку. В каникулярное время учебно-вспомогательный и

обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

7.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников – одного часа, занятия кружков, секций – от 45 минут до полутора часов.

8. Поощрения за успехи в работе.

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- Объявление благодарности;
- Выдача премии;
- Награждение ценным подарком;
- Награждение почетной грамотой;
- Предоставление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденами и медалями РФ. Поощрения применяются администрацией школы. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение;

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменных объяснений либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом.

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

9.5. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.6. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому, 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.

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

- Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- Прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течении рабочего дня.
- Совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.
- Однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей.
- Повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения.

9.9. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическим работником.

- Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося