

Согласовано
с профсоюзным комитетом
МБОУ СОШ №2
Протокол № 3 от 08.02.2024



Утверждены
Директор МБОУ СОШ №2
Мартемьянов Н.В.
Приказ от «08» февраля 2024г.
№ 72

ПРАВИЛА **внутреннего трудового распорядка для работников** **МБОУ СОШ №2 г. Семикаракорска**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах и должностных инструкциях.

2. Основные права и обязанности работодателя

2.1. Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ.
- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- Принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязан:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного и трудового договоров.
- Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором.
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
- Рассматривать представление профсоюзных органов о выявленных нарушениях и принимать меры по их устранению.
- Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иных нормативных правовых актах.
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.
- Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.
- Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами образования организации и безопасности труда и коллективным договором.
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией.
- Отдых, еженедельные выходные дни, нерабочие, праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.
- Объединение, включая право на создание профессиональных союзов.
- Участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.
- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
- Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет и по достижению пенсионного возраста.

- Длительный отпуск на срок до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы.
- Свободу выбора и использования технологий и методов обучения и воспитания, учебников, учебных пособий, материалов, методов оценки знаний обучающихся в рамках действующего законодательства, образовательной программы Учреждения, Устава, локальных нормативных актов Учреждения.
- на освобождение от работы на 1 рабочий день один раз в три года с сохранением за ним место работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере здоровья труда:
- на освобождение от работы на 1 рабочий день один раз в год с сохранением за ними место работы (должности) и среднего заработка достигшие 40 лет за исключением лиц указанных в ч. настоящей статьи при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья
- на освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними место работы (должности) и среднего заработка не достигшие возраста дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.
- На освобождение от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем, при этом работник обязан предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающих прохождения ими диспансеризации день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локально-нормативными актами.

3.2. Работник обязан:

- Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией.
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.
- Строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Уставом учреждения, Федеральным законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», правилами внутреннего трудового распорядка.
- Соблюдать требования по охране и безопасности труда.

- Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Порядок приема работников

4.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

4.2. При приеме на работу работник обязан представить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, если трудовой договор заключается в первые;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.
- Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа
- документы воинского учета (для военнообязанных);
- справку о судимости.
- Документ об образовании.

4.3. Прием на работу без предъявления документов, перечисленных в п.4.2., не допускается.

4.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.5. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении как документы строгой отчетности.

4.6. О приеме на работу делается запись в книге учёта личного состава.

4.7. На каждого работника ведется карточка по форме Т-2, хранящаяся в папке карточек Т-2 работников.

4.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного

пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

4.9. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

4.10. В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.11. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя); в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

4.12. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя: в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.

4.13. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Ф и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

5. Порядок перевода работников

5.1. Перевод на другую работу в пределах Учреждения оформляется дополнением к трудовому договору, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

5.2. Перевод на другую работу допускается с согласия работника. (ст.72.1 ТК РФ).

5.3. Работодатель может с согласия работника переместить его на другое рабочее место в случаях, связанных с изменениями в организации образовательного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану) и квалифицирующихся как изменение условий труда.

5.4. Об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность за 2 месяца в письменном виде.

5.5. Работодатель обязан перевести работника с его согласия на другую работу в соответствии со ст. 73 ТК РФ.

6. Порядок увольнения работников.

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

6.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя письменно за 2 недели (ст.80 ТК РФ).

6.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным ТК РФ, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

6.4. Независимо от причины прекращения трудового договора работодатель обязан:

- Издать приказ об увольнении работника с указанием статьи ТК РФ.
- Выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой.

6.5. Днем увольнения считается последний день работы.

6.6. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник регистрируется в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

6.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374, 376 ТК РФ.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время определяется ст. 3 Коллективного договора

7.2. Продолжительность рабочего времени и ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ.

7.3. Объем педагогической нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, других конкретных условий и не ограничивается верхним пределом.

7.4. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с педагогической нагрузкой менее, чем на ставку заработной платы в следующих случаях:

- По соглашению между работником и работодателем.
- По просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

- По взаимному согласию сторон.
- По инициативе работодателя в случае (изменения организационных или технологических условий труда) уменьшения количества часов, учебной программы.

7.6. Уменьшение педагогической нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда.

7.7. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

7.8. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор расторгается в соответствии со ст. 77 ТК.

7.9. Для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работников не требуется в случаях:

- Временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72.2 ТК РФ) в случае катастрофы и других чрезвычайных ситуаций.
- Восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку.
- Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года/3 лет или после окончания этого отпуска.

7.10. Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в соответствии с п. 7.9.1. не может превышать одного месяца.

7.11. Педагогическая нагрузка работникам на новый учебный год устанавливается приказом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.12. При установлении педагогической нагрузки на новый учебный год работодатель старается сохранять преемственность классов и объем педагогической нагрузки.

7.13. Учебное время педагогического работника определяется расписанием уроков.

7.14. Часы, свободные от проведения уроков, дежурств, неаудиторной занятости, мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

7.15. При наличии мероприятий, проводимых по плану работы Учреждения в день, приходящийся на методический день работника, работник обязан участвовать в мероприятиях, если его участие предусмотрено.

7.16. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности.

7.17. Работа в выходные и праздничные дни регламентируется действующим законодательством и Коллективным договором.

7.18. Работники обязаны являться на работу за 20 минут до начала учебной смены.

7.19. Дежурные сотрудники являются на работу в соответствии с локальными нормативными актами, регламентирующими деятельность дежурного персонала.

7.20. Сменным работникам запрещается оставлять работу до прихода работника, принимающего смену.

7.21. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом работодателю.

7.22. Работодатель обязан принять меры к замене сменщика другим работником, и может применить сверхурочные работы, но не превышающие 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.23. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству в школе.

7.24. График дежурства составляется на учебный год, утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.25. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

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

7.27. В период каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки до начала каникул.

7.28. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

7.29. Обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

7.30. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом мнения работника.

7.31. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.32. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска допускаются с согласия работника.

7.33. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

7.34. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, несвоевременной оплаты времени отпуска.

7.35. Педагогическим работникам запрещается:

7.36. Изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы.

7.37. Отменять, изменять продолжительность уроков и перерывов между ними.

7.38. Удалять обучающихся с уроков.

7.39. Нарушать установленный режим безопасности.

7.40. Запрещается:

- Отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью.
- Созывать в рабочее время собрания, заседания по общественным делам.
- Присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения работодателя.
- Входить в класс после начала урока. Таким правом в исключительных случаях пользуется только работодатель и его заместители.
- Делать работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся, родителей или других работников.

8. Поощрение за успехи в работе

8.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся и другие заслуги в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 ТК РФ):

8.1.1. Обязательное благодарности.

8.1.2. Награждение почетной грамотой.

8.1.3. Премирование.

8.1.4. Награждение ценным подарком.

8.2. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

8.3. За особые трудовые заслуги работодатель и профсоюзный комитет обращаются к учредителю Учреждения с ходатайством о поощрении (благодарственное письмо), награждении Почётными грамотами, отраслевыми и государственными наградами, о присвоении Почётных званий с вручением знаков отличия.

9. Трудовая дисциплина

9.1. Работники обязаны подчиняться работодателю, его полномочным представителям, которым делегированы функции управления, выполнять приказы, распоряжения, связанные с трудовой деятельностью.

9.2. Работники, независимо от должности, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

9.3. За нарушение трудовой дисциплины, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника трудовых обязанностей работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

9.3.1. Замечание.

9.3.2. Выговор.

9.3.3. Увольнение.

9.4. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.5. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения.

9.6. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.7. Днём обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда работодателю стало известно о факте проступка.

9.8. Служебное расследование нарушений норм профессионального поведения и Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на работника жалобе в письменной форме.

9.9. Ход служебного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого работника, за исключением случаев защиты интересов работников и обучающихся.

9.10. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме.

9.11. Отказ работника от дачи объяснений не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.12. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

9.13. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст.66 ТК РФ).

9.14. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам, в суд, государственную инспекцию по труду.

9.15. Работодатель вправе ограничиться применением к нарушителю трудовой дисциплины мер дисциплинарного воздействия (внушение, предупреждение о недопустимости нарушения трудовой дисциплины) без применения мер дисциплинарного взыскания.

9.16. При выборе дисциплинарных мер работодатель руководствуется совокупностью всех обстоятельств расследуемого факта проступка.

10. Охрана труда, техника безопасности, пожарная безопасность и производственная санитария

10.1. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работники обязаны выполнять:

- Общие и специальные правила, обеспечивающие безопасность образовательного процесса и пребывания в Учреждении обучающихся, работников Учреждения и посетителей Учреждения.
- Предписания контрольных и надзорных органов, направленные на сохранение жизни и здоровья обучающихся, работников Учреждения и посетителей Учреждения.
- Распоряжения работодателя и его полномочных представителей по обеспечению безопасности образовательного процесса и пребывания в Учреждении.
- Работодатель организует контроль выполнения работниками требований по безопасности образовательного процесса и пребывания в Учреждении.
- Нарушения, проистекающие из невыполнения работниками п. 10.1., влекут за собой дисциплинарную и другие виды ответственности в рамках действующего законодательства.