

ПРИКАЗ

от 30.08. 2014

№ 11

Об утверждении Правил  
внутреннего трудового распорядка

В соответствии с пунктом 1 части 3 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и статьей 190 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения в течение десяти рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.



Директор школы:

И.В. Белашова

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания выборного органа первичной профсоюзной организации  
От 30 . 08 . 2014 № 5

УТВЕРЖДЕНЫ  
приказом директора  
от 30 . 08 . 2014 № 11

## Правила внутреннего трудового распорядка

### Оглавление

|   |    |
|---|----|
| 1. Общие положения                                    | 1  |
| 2. Порядок приема и увольнения работников             | 1  |
| 3. Основные права и обязанности работников Учреждения | 6  |
| 4. Основные права и обязанности работодателя          | 10 |
| 5. Рабочее время и время отдыха                       | 12 |
| 6. Поощрения за труд                                  | 19 |
| 7. Дисциплинарные взыскания                           | 19 |
| 8. Ответственность работников Учреждения              | 21 |

### 1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы с. Гаровка-2 (далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора Учреждения.

### 2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.<sup>1</sup>

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:<sup>2</sup>

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ: №

Председатель профкома

Директор МКОУ СОШ

Протокол № \_\_\_\_\_

с. Гаровка-2

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ И.В. Белашова.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2011 г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ год.

## **П Р А В И Л А**

***внутреннего трудового распорядка  
Муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы  
с. Гаровка-2***

2013 г.

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Настоящие правила разработаны и утверждены в соответствии со ст. 40 – 44 ТК Российской Федерации и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

### **1. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, кроме лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые или на условиях совместительства;
- документы воинского учета для военнообязанных;
- документ об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных занятий, квалификации или профессиональной подготовки;
- документ о прохождении медицинского осмотра;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
- ИНН
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют паспорт, документ об образовании или профессиональной подготовке.

Прием на работу оформляется подписанием контракта в письменной форме между работником и школой. Условия контракта о работе не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством об образовании.

По подписании контракта администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведенного на другую работу, администрация школы обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами – проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охране и другими правилами охраны труда, а также правилами пользования служебными помещениями.

На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях.

#### ЛИЧНОЕ ДЕЛО ХРАНИТСЯ В ШКОЛЕ.

Перевод работника на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, т.е. частичным (статьи 72, 73, 74 ТК Российской Федерации).

В связи с изменением 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 же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы,

объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмены дополнительных видов работы (классного руководства, за заведованием кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессии, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных 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 (контракт) прекращается по пункту 7 ст. 77 ТК Российской Федерации.

В соответствии с законодательством о труде работники, заключившие трудовой договор (контракт) на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор (контракт) досрочно, кроме случаев, предусмотренных статьей 80 ТК Российской Федерации.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, в связи с сокращением численности или штата работников, при несоответствии работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, или за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа школы в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (пункт 6 ст. 81 ТК РФ): прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня), появление на работе 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 либо заведомо создавало реальную угрозу наступления тяжких последствий.

За совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему работодателя (п. 7 ст. 81); за совершение работником,

выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81); в случае предоставления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81), в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, производится без согласования с выборным профсоюзным органом школы.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

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

Помимо перечисленных оснований с педагогическими работниками может быть расторгнут трудовой договор в случаях (ст. 336 ТК РФ):

- повторного в течение года грубого нарушения Устава образовательного учреждения;
- применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

#### ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

Все работники школы обязаны:

Выполнять Устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию.

Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы, использовать все рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

Систематически повышать свою деловую квалификацию.

Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации.

Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда.

Соблюдать правила пожарной безопасности труда и пользования помещениями школы в дневное, вечернее время и выходные дни.

Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

Вести себя достойно на работе, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с учащимися, родителями и членами коллектива.

Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности и специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

#### **ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ ШКОЛЫ.**

Администрация школы обязана:

Организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закреплять за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий рабочий год.

Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования.

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

Своевременно рассматривать предложения работников по вопросам работы школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

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

Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих

мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

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

Принимать необходимые меры по профилактике травматизма профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

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

Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком, компенсировать выходы на работу в выходные или праздничный день предоставлением другого дня отдыха, предоставлять отгулы за дежурство во внерабочее время.

Обеспечивать повышение квалификации работников.

#### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

В школе устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы.

Педагогические работники пользуются правом на нормированный шестичасовой рабочий день (ст.55 Закона «Об образовании») и, следовательно, время ежедневного обязательного пребывания учителя, работающего на одну ставку, в школе не должно превышать 6 часов (в это время учитель делает уроки, дежурит по школе, участвует в педсоветах, выполняет другую планируемую администрацией работу, соответствующую должностным обязанностям учителя, его трудовому контракту), рабочее время учителя учитывается в астрономических часах – один час равен 60 минутам: короткие перерывы (перемены) предусмотренные между уроками, являются рабочим временем педагога.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается, но допускается с письменного согласия работника в отдельных случаях, с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы и производится по письменному распоряжению работодателя.

Дежурства во внеурочное время допускаются в исключительных случаях, не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

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 выходной день для методической работы и повышения квалификации.

Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. График дежурства составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

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 администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

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

Общие собрания, заседания педагогического Совета, занятия внутри школьных 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.

Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность урока (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащегося с уроков;
- курить в помещениях школы, употреблять спиртные напитки.

Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.



Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

При невыходе на работу по уважительной причине работник обязан подать заявление на имя директора.

В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

#### ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

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

- стимулирующие доплаты за качество работы;
- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

#### ВЗЫСКАНИЕ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

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.

За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по пунктам 5, 6, 7, 8, 11 статьи 81, ст. 336 ТК РФ.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения работника.

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины истребуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания. В случае отказа от письменного объяснения составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение пед. деятельности, защита интересов, безопасности и здоровья учащихся).

Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение, взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-хдневный срок со дня его подписания. В случае отказа работника подписать приказ, составляется соответствующий акт.

К работникам, имеющим взыскания, поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не подвергался новому взысканию. Директор школы вправе снять досрочно взыскание, если подвергнутый взысканию проявил себя как добросовестный работник и не совершил нового проступка.

**ПРИНЯТО**

на заседании Педагогического совета

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.