

**УТВЕРЖДЕНЫ**

приказом

МБОУ «Цвелодубовская ООШ»  
от «30» сентября 2016г. № 46-о/д

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦВЕЛОДУБОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

---

188830, Ленинградская область, Выборгский район, поселок Цвелодубово,  
улица Центральная, д. 19, ИНН/КПП: 4704036160/470401001, ОГРН: 1024700881303,  
тел. 8 (81378) 65-116, факс 8 (81378) 65-188, e-mail: zvel@vbg.lokos.net

**Правила  
внутреннего трудового распорядка работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Цвелодубовская основная общеобразовательная школа»**

**ПРИНЯТЫ**

протокол заседания

Общего собрания работников

МБОУ «Цвелодубовская ООШ»

от «28» сентября 2016г. № 1

п. Цвелодубово  
2016 год

## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Цвелодубовская основная общеобразовательная школа» (далее – Правила) регламентируют организацию работы всего трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Цвелодубовская основная общеобразовательная школа» (далее – образовательное учреждение), способствуют: нормальному функционированию образовательного учреждения; обеспечению рационального использования рабочего времени; укреплению трудовой дисциплины; созданию комфортного микроклимата для работников образовательного учреждения.

**1.2.** Настоящие Правила разработаны в соответствии со следующими законодательными нормативно-правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Федеральный закон РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";
- Постановление Госкомтруда СССР от 20.07.1984г. № 213 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций» (применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации);
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)";
- иным законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения;
- Устав образовательного учреждения, утвержденный постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 04.12.2015г. № 5740 (далее – Устав);
- Другие законодательные и нормативно-правовые акты РФ и локальные нормативные акты, действующие в образовательном учреждении.

**1.3.** Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией образовательного учреждения в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

**1.4.** Действие настоящих Правил распространяются на всех работников образовательного учреждения и его структурных подразделений.

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

**2.1.** Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ.

**2.2.** Прием на работу оформляется приказом директора, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный

срок с момента подписания трудового договора. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания, если иное не установлено федеральными законами или нормативными и правовыми актами.

**2.3.** Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

**2.4.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (Ст. 65 Трудового кодекса РФ):

- 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;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

**2.5.** При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, диплом об образовании или иной документ о профессиональной подготовке, квалификации, либо их надлежаще заверенные копии. При приеме на работу с вредными (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

**2.6.** При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- Уставом учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными обязанностями (инструкциями);
- Приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести вводный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале вводного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

**2.7.** Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно 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, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
  - 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 работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
  - с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
  - 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 научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым 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 (ст. 59 «Срочный трудовой договор» Трудового кодекса РФ). Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в пункте 13 отмечает, что «срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если характер работы или условия ее выполнения не требуют заключения срочного трудового договора, то с работником заключается договор «на неопределенный срок».

**2.8.** На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

**2.9.** На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий 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. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в образовательном учреждении.

**2.10.** Перевод работников на другую работу производится только с их письменного 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.

**2.11.** Право на занятие педагогической деятельности имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (Ст. 46 Трудового кодекса РФ).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 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.

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

**2.13.** В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до выхода на пенсию по старости срок не более одного года).

**2.14.** В связи с изменениями в организации работы образовательного учреждения и организации труда в образовательном учреждении (изменения количества классов, учебного плана; режима работы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации допускается изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты

труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

**2.15.** 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 прекращается по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

**2.16.** 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 предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

**2.17.** Также, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (подпункт «б» п. 3, ст. 81 Трудового кодекса РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

**2.18.** При увольнении администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежащую оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

**2.19.** С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

**2.20.** 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 предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

### **3. Обязанности работников образовательного учреждения.**

**3.1.** Работники образовательного учреждения обязаны:

1) Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава образовательного учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

2) Систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;

3) Быть примером в поведении и поддержания морального облика, как в образовательном учреждении, так и вне образовательного учреждения;

4) Полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной

санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

5) Беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

6) Ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом;

7) Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;

8) Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

9) Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

10) Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию;

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

### **3.2. Обязанности педагога:**

1) Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;

2) Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;

3) Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями;

4) К началу учебного года иметь рабочую программу и календарно-тематическое планирование, план работы;

5) Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок;

6) Выполнять все приказы директора образовательного учреждения безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам;

7) 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;

8) Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания;

9) Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся;

**3.3.** Педагогическим и другим работникам образовательного учреждения запрещается:

1) Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

2) Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

3) Удалять учащегося с уроков;

4) Курить в помещениях образовательного учреждения.

**3.4.** Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя

и разрешения директора образовательного учреждения. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору образовательного учреждения и его заместителям.

**3.5.** Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

**3.6.** Администрация образовательного учреждения организует учет явки на работу и уход с нее всех работников образовательного учреждения.

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

**3.7.** В помещениях образовательного учреждения запрещается:

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

#### **4. Основные права работников образовательного учреждения**

**4.1.** Основные права работников образовательного учреждения определены:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 21, 52, 53,64, 82,113,142, 153,171, 173,174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47);

**4.2.** Права педагогических работников:

- 1) Участие в управлении учреждением:
  - обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
  - быть избранными в Управляющий совет учреждения;
  - работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
  - принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.
- 2) Защита своей профессиональной чести и достоинства;
- 3) Свобода выбора методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с учебной программой, утвержденной в образовательном учреждении, методов оценки знаний обучающихся;
- 4) Прохождение аттестации на добровольной основе на первую и высшую квалификационную категорию, а на соответствие занимаемой должности по инициативе работодателя;
- 5) Работа по сокращенной 36-часовой рабочей неделе;
- 6) Пользование ежегодным удлиненным оплачиваемым отпуском в размере 56 календарных дней; при непрерывной педагогической работе не реже одного раза в 10 лет использование длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с порядком и условиями, определенными Уставом образовательного учреждения;
- 6) Повышение своей педагогической квалификации не реже одного раза в пять лет за счет средств работодателя;
- 7) Дисциплинарное расследование нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения возможно только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику;
- 8) Получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.



## **5. Обязанности администрации**

Администрация образовательного учреждения обязана:

- 1) Организовать труд педагогов и других работников образовательного учреждения 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;
- 2) Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых для работы материалов;
- 3) Своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности образовательного учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников;
- 4) Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором;
- 5) Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;
- 6) 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;
- 3) Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене;
- 4) Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся;
- 5) Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся;
- 6) Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком, который утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников;
- 11) Компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во внерабочее время;
- 12) Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками образовательного учреждения;
- 13) Организовать горячее питание для учащихся и работников школы;
- 14) Осуществлять организацию медицинских осмотров, обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

## **6. Основные права администрации**

Директор учреждения имеет право:

- 1) Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- 2) Поощрять работников за добросовестный труд;
- 3) Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- 4) Представлять учреждение во всех инстанциях;
- 5) Распоряжаться имуществом и материальными ценностями;
- 6) Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы;
- 7) Устанавливать должностной оклад на основании Постановления об оплате труда;
- 8) Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета Положение о стимулирующих выплатах, размерах и условиях их осуществления в пределах фонда оплаты труда;
- 9) Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы;
- 10) Издавать приказы, инструкции и другие локальные нормативные акты, обязательные для выполнения всеми работниками образовательного учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден Коллективным договором;
- 11) Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета;
- 12) Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной и воспитательной работе деятельность учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и анализа уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий;
- 13) Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета;
- 14) Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности образовательного учреждения.

## **7. Рабочее время и его использование**

**7.1.** Устанавливается пятидневная рабочая неделя (согласно расписанию) с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели (36-часовой неделе для женщин работающих в сельской местности).

Продолжительность рабочего дня для педагогических работников устанавливается исходя из учебной нагрузки (18 часов за ставку рабочего времени).

**7.2.** Графики работы утверждаются директором образовательного учреждения 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.

**7.3.** Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

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

**7.5.** Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года;

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе;

**7.6.** Расписание занятий составляется администрацией образовательного учреждения, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

**7.7.** Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации;

**7.8.** Администрация образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в рабочее время. Дежурство педагогических работников осуществляется в соответствии с Положением о дежурстве по образовательному учреждению. График дежурств утверждается директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

**7.9.** 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 образовательном учреждении они могут привлекаться администрацией образовательного учреждения к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку.

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

**7.11.** Заседания Общего собрания работников, заседания педагогического совета, занятия методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания — полутора часов, собрания учащихся — одного часа, занятия кружков, секций — от 45 минут до полутора часов.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

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

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации;

**8.2.** Поощрения применяются администрацией образовательного учреждения.

**8.3.** 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:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение;

**9.2.** Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией образовательного учреждения в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

**9.3.** До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

**9.4.** Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) 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 (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся) (Закон РФ «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ).

**9.5.** Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

**9.7.** Взыскание объявляется приказом директора по образовательному учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

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

**9.9.** 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» (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

**9.10.** Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- «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» (подпункт «г» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ).

**9.11.** Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 Трудового кодекса РФ): «применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника)».

## **10. Заключительные положения**

**10.1.** Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на заседании Общего собрания работников образовательного учреждения, согласовываются с председателем профкома и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

**10.2.** С настоящими Правилами должен быть ознакомлен вновь поступающий на работу работник под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей в образовательном учреждении.

**10.3.** Настоящие Правила действуют со дня утверждения приказом руководителя образовательного учреждения до отмены их действия.