

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Верхнеякушкинская основная общеобразовательная школа  
имени В.М. Баданова**

ПРИНЯТО:  
на заседании  
Общего собрания коллектива  
Протокол № 1  
от «27» января 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказ от 27.01.2022 г. № 17  
Директор школы  
\_\_\_\_\_/О. А. Родионова/

Согласовано:  
Протокол заседания профкома  
№ 1 от 27.01.2022  
Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_/Якунова Е.А.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
для работников МОУ Верхнеякушкинская ООШ  
имени В.М. Баданова**

**1. Общие положения.**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального общеобразовательного учреждения Верхнеякушкинской основной общеобразовательной школы имени В. (далее Школа) разработаны и утверждены в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере образования, Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ульяновской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в школе и регламентирующим на основании действующего трудового законодательства порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью:

- регламентировать работу трудового коллектива,
- способствовать укреплению трудовой дисциплины,
- способствовать рациональному использованию рабочего времени,
- способствовать повышению качества и эффективности труда работников,
- способствовать созданию комфортного микроклимата в трудовом коллективе.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников Школы.

Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Школы в пределах предоставленных ей прав, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка подлежат пересмотру в связи с изменениями в законодательстве Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, в иных федеральных законах и законах Ульяновской области, содержащих нормы трудового права.

## **2. Прием и увольнение работников.**

2.1. Право на занятия педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалифи-кацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.2. К педагогической деятельности в школе не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.3. Работники Школы реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора (контракта). Сторонами трудового договора (контракта) являются работник и Школа как юридическое лицо - работодатель, представленная директором Школы на основании Устава.

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр передаётся работнику, другой хранится в Школе.

Условия трудового договора (контракта) не могут быть ниже условий, гарантированных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации », трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Трудовой договор может заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой [статьи 59](#) Трудового Кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй [статьи 59](#) Трудового Кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2.4. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю (если иное не установлено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами):

2.4.1. Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность).

2.4.2. Трудовую книжку, за исключением следующих случаев:

2.4.2.1. Если трудовой договор заключается впервые. В этом случае трудовую книжку оформляет работодатель.

2.4.2.2. Если работник поступает на работу по совместительству.

2.4.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета).

2.4.4. Документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, подлежащее призыву на военную службу.

2.4.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки.

2.4.6. Медицинское заключение, предусмотренное действующим законодательством, об отсутствии противопоказаний для работы в детском учреждении.

2.4.7. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергавшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию.

2.4.8. Справку о том, является или не является претендент на работу подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, выданную в установленном порядке и по установленной форме.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют:

- копию трудовой книжки;
- справку с места основной работы с указанием должности и графиком работы;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;
- медицинское заключение, предусмотренное действующим законодательством, об отсутствии противопоказаний для работы в детском учреждении;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Сотрудники - совместители, разряд оплаты труда которых устанавливается в зависимости от стажа работы, предъявляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией

по месту основной работы, аттестационный лист с указанием присвоенной квалификационной категории.

2.6. До подписания трудового договора (контракта) при приёме на работу (а также при переводе работника на другую работу в Школе) администрация Школы обязана ознакомить работника под роспись:

- с Уставом школы;
- с Коллективным договором;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- с должностной инструкцией, условиями и оплатой труда.

Провести инструктажи:

- вводный на рабочем месте,
- по правилам техники безопасности и охраны труда,
- по правилам организации охраны жизни и здоровья детей,
- по производственной санитарии,
- по противопожарной безопасности.

Инструктажи оформляются в журналах установленного образца.

2.7. Работник должен знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несёт ответственности за невыполнение требований нормативно правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не имел возможности ознакомиться с ними при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.8. По подписании трудового договора (контракта) администрация издаёт приказ о приёме работника на работу.

Приказ объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок.

2.9. В соответствии с приказом администрация Школы в пятидневный срок обязана внести запись в трудовую книжку работника.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить её владельца под роспись в личной карточке.

2.10. На каждого работника Школы оформляется карточка учёта установленной формы, которая хранится в бухгалтерии Школы.

2.11. В соответствии с приказом о приёме на работу на каждого работника Школы ведётся личное дело, с содержанием следующих документов:

- заявление о приеме на работу,
- анкета,
- личный листок по учёту кадров,
- автобиография,
- документ об образовании,
- аттестационный лист (о присвоении квалификационной категории, квалификации, профессиональной подготовке),
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям,
- выписка из приказов о назначении на должность, переводе, увольнении.

К личному листку по учету кадров прилагается дополнение, куда вносятся сведения о получении премии, наложении взысканий, о награждении и т. д.

Личное дело хранится в Школе, в месте, исключающем доступ других лиц. После увольнения работника личное дело хранится до достижения работником 75 лет, после чего подлежит уничтожению.

2.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.13. Постоянный или временный перевод работника на другую работу производится только с письменного согласия работника.

До перевода администрация должна ознакомить работника под роспись:

- с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовыми обязанностями на новом месте работы;
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности и организации жизни и здоровья детей на новом рабочем месте.

Допускается временный перевод без согласия работника в случаях возникновения чрезвычайных обстоятельств, в том числе в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье, нормальные жизненные условия всех детей или их группы, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Условия и сроки такого перевода определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Без согласия работника допускается временный перевод в случаях возникновения чрезвычайных обстоятельств, в т.ч. в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье и нормальные жизненные условия всех детей или же их части, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Условия и сроки такого перевода определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации. Отказ работника от перевода в указанных случаях является нарушением трудовой дисциплины.

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам возможно только по основаниям и с соблюдением гарантий, порядка и процедур, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.15. В связи с изменениями в организации Школы и организации труда в Школе (изменение количества классов, учебного плана, режима работы Школы, введение новых форм обучения и воспитания, ведение экспериментальной работы в той же должности,) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника, системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменение объёма учебной нагрузки, в том числе установление или отмена неполного рабочего дня, установление или отмена дополнительных видов работ (классное руководство, заведование кабинетом и т.д.) совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается согласно Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.16. В соответствии с законодательством о труде работники, заключившие договор на определённый срок, не могут расторгнуть такой договор досрочно, кроме случаев, предусмотренных статьёй 80 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.17. Увольнение в связи с сокращением численности и штата работников, статья 81 пункт 2 Трудового Кодекса Российской Федерации, либо при несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, статья 81 пункт 3 Трудового Кодекса Российской Федерации, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу и по получении предварительного согласия профсоюзного комитета Школы.

Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин



трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, статья 81 пункт 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемый является членом профсоюза.

Увольнение за:

- систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, пункт 5 статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- прогул или отсутствие на рабочем месте более четырёх часов подряд в течение рабочего дня, пункт 6 статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершение 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения, пункт 6 статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации, пункт 7 статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- совершение работником, в том числе однократно, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы, пункт 8 статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- другие случаи, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами
- производится при условии доказанности вины работника в совершённом проступке.

2.18. Днём увольнения считается последний день работы.

В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику трудовую книжку с внесённой в нее и заверенной печатью школы записью об увольнении, произвести с увольняемым работником полный денежный расчет.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

2.19. Отстранение от работы

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- у появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; • в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и

навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

### **3. Права и обязанности работника.**

3.1. Работник Школы имеет права и несёт обязанности, вытекающие из условий трудового договора и предусмотренные его должностной инструкцией, локальными нормативными актами Школы, Коллективным договором, соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также все иные права и обязанности, предусмотренные статьёй 21 Трудового Кодекса Российской Федерации и федеральными законами.

3.2. Основные права работников образования определены:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работник школы имеет **право** на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы, исчисляемой в соответствии с применяемой в школе системой оплаты труда;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением перерывов в течение рабочего дня, одного выходного дня в течение недели, нерабочих праздничных дней оплачиваемых отпусков установленной продолжительности, длительного, до одного года отпуска- для педагогических работников в установленном порядке;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
- объединение, включая право на создание профсоюзов;
- участие в управлении Школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы, участие в разработке и принятии Устава школы;
- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством;
- социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации, Учредителем, коллективным договором образовательного учреждения.
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

#### 3.4. Работник школы **обязан**:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, определяемые его должностной инструкцией, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами школы, Коллективным договором, соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, законом Российской Федерации «Об образовании»;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии и гигиены, пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- соблюдать права, свободы и законные интересы обучающихся и воспитанников, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- педагогические работник обязан во время образовательного процесса, при проведении внеклассных, внешкольных мероприятий принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися, при несчастных случаях и травматизме – незамедлительно оказывать посильную помощь пострадавшему, обо всех случаях травматизма и несчастных случаях немедленно сообщать администрации;
- быть вежливым и внимательным к детям, их родителям (законным представителям) и членам коллектива, не унижать их чести и достоинства, знать и уважать права всех участников образовательного процесса;
- систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, повышать профессиональную квалификацию;
- ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки;

- в случае неявки на работу по болезни, при наличии такой возможности, известить администрацию как можно раньше.

3.5. Круг конкретных функциональных обязанностей, составляющих трудовую функцию работника школы по трудовому договору, определяется должностной инструкцией, разрабатываемой утверждаемой директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

#### **4. Права и обязанности работодателя.**

4.1. Работодатель в лице директора Школы и уполномоченных им должностных лиц (администрации) имеет **право**:

- заключать, расторгать и изменять трудовые договоры с работниками в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
  - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
  - поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
  - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Школы, других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов и Устава Школы;
  - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном законодательством порядке;
  - устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы;
  - распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, составлять и утверждать график отпусков на следующий календарный год с учетом мнения профсоюзного комитета;
  - совместно с заместителями по учебно-воспитательной, научной, методической и воспитательной работе осуществлять контроль за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и анализа уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель в лице директора Школы и уполномоченных им должностных лиц (администрации) **обязан**:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные правовые акты, условия Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров;
- предоставлять работнику трудовую функцию, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки путем перечисления на банковские карты или книжки;
  - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
  - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
  - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
  - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Школой в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
  - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
  - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
  - своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников;
  - совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты;
  - 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 знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене;
  - принимать необходимые меры для профилактики 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, утверждаемым ежегодно не позднее, чем за две недели до начала следующего календарного года, 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;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы;
- организовать горячее питание для учащихся и работников школы;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

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

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка Школы и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (статья 91 ТК РФ). В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.1. Режим работы школы определяется Уставом, Коллективным договором, утверждается соответствующими приказами (распоряжениями) директора Школы.

Рабочий день начинается в 8.00 часов, заканчивается согласно расписания учебных занятий, график работы у каждого работника индивидуален.

5.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Графики работы всех категорий работников 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 позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

5.3. В Школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

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

5.5. Рабочее время педагогическим работникам определяется учебным расписанием, графиком дежурства по школе, обязанностями, предусмотренными их должностными инструкциями, также индивидуальными и школьными планами воспитательной работы.

Администрация должна организовать учёт рабочего времени работников.

Часы, свободные от уроков, дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Заработная плата педагогических работников устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время педагога входят короткие перерывы (перемены) между занятиями. Продолжительность урока в 1х классах 35 минут, во 2-9 х классах 40 минут устанавливается для учёта занятий обучающихся, перерасчёта количества занятий в астрономические часы рабочего времени педагога не производится.

5.6. Дежурства в нерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство или дополнительной оплаты согласно законодательства о труде.

5.7. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор Школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета 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 течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

5.8. Расписание занятий составляется администрацией школы с соблюдением СанПиН, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и экономии времени педагогических работников.

5.9. Педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку не более 1,0 ставки, при возможности, предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.10. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на год и утверждается директором Школы по согласованию с профсоюзным органом.

5.11. 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-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

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



5.13. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен между ними;
- удалять учащихся с урока, занятия;
- отпускать детей с уроков, занятий по их просьбе без надлежащего сопровождения и надзора;
- привлекать учащихся без их согласия и согласия родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием;
- привлекать учащихся к общественным поручениям, к участию в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях без обеспечения должного надзора и принятия разумных мер безопасности с учётом возраста и индивидуальных особенностей детей.

## **6. Время отдыха.**

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.1. Очередные отпуска:

продолжительность отпусков определяется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией Школы с учётом обеспечения нормальной работы Школы и благоприятных условий для отдыха работника.

Отпуска педагогическим работникам Школы, как правило, предоставляются в период летних каникул.

График отпусков утверждается с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года и доводится до сведения работников.

Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением или по иным уважительным причинам при условии его полноценного замещения.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению Работодатель может предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

Краткосрочные неоплачиваемые отпуска продолжительностью до семи календарных дней администрация предоставляет в связи:

- с регистрацией брака работника, детей работника;
- с рождением ребёнка;
- со смертью близких родственников;
- для сопровождения ребенка-первоклассника 1 сентября и 25 мая в школу.

Краткосрочные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на основании и условиях коллективного договора.

6.3. Перерывы для приема пищи, обеденные перерывы устанавливаются индивидуально соответственно категории персонала, режима и графика работы персонала. Классные руководители для приема пищи используют перемену между уроками, когда завтракает класс.

## **7. Поощрения за успехи в работе, качественную и результативную работу.**

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

- объявление благодарности;
- установление премиальных выплат;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой Министерства образования и науки Ульяновской области, Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», нагрудному знаку "За милосердие и благотворительность", орденам и медалям Российской Федерации.

7.2. Поощрения объявляются приказом директора Школы, доводятся до сведения коллектива.

Запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

7.3. Результативная работа поощряется стимулирующими выплатами, осуществляемыми на основании «Порядка распределения стимулирующего фонда оплаты труда», по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, так же обязанностей, установленных настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Школы, коллективным договором, локальными актами Школы, иными актами, содержащими нормы трудового права, действующим законодательством, влечет за собой применение следующих мер дисциплинарного взыскания:

а) замечание,

б) выговор,

в) увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Уставом и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий:

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.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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 федеральным законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся), «Об образовании в Российской Федерации».

При применении взыскания необходимо учитывать обстоятельства совершения проступка, предшествующую работу, поведение и характеристику работника.

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

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

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пунктах 7.1., 7.2., 7.3. настоящих правил, к работнику не применяются.

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, статья 81 пункт 5 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня подпункт «а» подпункта 6 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- 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 за применение административных взысканий статья 81 пункт 6 подпункт «г» Трудового Кодекса Российской Федерации;

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения статья 336 пункт 1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником, статья 336 Трудового Кодекса Российской Федерации, является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

## **9. Заключительные положения.**

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы.

С настоящими правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в Школу работник под расписку до начала выполнения трудовых обязанностей.

