


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Инкинская средняя общеобразовательная школа»

Согласовано:
Председатель ПК


А.В.Медведева
«05» апреля 2024 г.

И.о. директора МБОУ «Инкинская СОШ»



Утверждаю:

О.Б.Белозерцева

Приказ от «05» апреля 20 24 г. № 46

**Правила
внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Инкинская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

- 1.1. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.189 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ)).
- 1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Инкинская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – Правила внутреннего трудового распорядка) являются локальным нормативным актом, регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. 190 ТК РФ).
- 1.3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором с учетом мнения представительного органа работников (ст. 190 ТК РФ).
- 1.4. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.
- 1.5. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для выполнения всеми работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Инкинская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – организация).
- 1.6. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до каждого работника организации под роспись.

2. Порядок приёма работников на работу

Порядок приёма на работу:

- 2.1. Прием на работу в организацию производится посредством заключения трудового договора. Право подписания трудового договора принадлежит директору организации (либо лицу, исполняющему обязанности директора) (далее по тексту – работодатель).
- 2.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).
- 2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).
- 2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст.65 ТК РФ):
 - а) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
 - б) сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее;

- в) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
 - г) документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - д) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
 - ж) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.
- 2.5. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ст.65 ТК РФ).
- 2.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования (ст. 331 ТК РФ).
- 2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст. 331 ТК РФ):
- 2.7.1 иностранные агенты (статья 46 Закона 273-ФЗ об образовании);
 - 2.7.2. лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - 2.7.3. имеющие или имевшие судимость, 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
 - 2.7.4. имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
 - 2.7.5. признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
 - 2.7.6. имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
- 2.8. Прием на работу работника оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).
- 2.9. В соответствии с приказом о приёме на работу работодатель обязан в 5-дневный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно правилам ведения трудовых книжек.
- 2.10. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст.66 ТК РФ).
- 2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка,

иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

3. Основные права работника

3.1. В соответствии со статьей 21 ТК РФ работник имеет право на:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.1.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;

3.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. В соответствии с пунктом 3 статьи 47 Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.2.1. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.2.2. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.2.3. иные права.

4. Основные обязанности работника

4.1. В соответствии со статьей 21 ТК РФ работник обязан:

4.1.1. добросовестно выполнять должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- 4.1.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 4.1.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 4.1.4. выполнять установленные нормы труда;
- 4.1.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 4.1.6. бережно относиться к имуществу организации, в т. ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 4.1.7. незамедлительно сообщить работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- 4.2. В соответствии с пунктом 1 статьи 48 Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники обязаны:
 - 4.2.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
 - 4.2.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
 - 4.2.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
 - 4.2.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
 - 4.2.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
 - 4.2.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
 - 4.2.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;
 - 4.2.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленной законодательством об образовании;
 - 4.2.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
 - 4.2.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - 4.2.11. соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.
 - 4.2.12. иные обязанности.

5. Основные права работодателя

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель имеет право:

- 5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 5.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 5.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 5.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в т. ч. к находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность

этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

5.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

5.6. принимать локальные нормативные акты;

5.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

5.8. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

6. Основные обязанности работодателя

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан:

6.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

6.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

6.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

6.5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

6.6. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

6.7. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

6.8. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

6.9. своевременно выполнять предписания органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6.10. рассматривать представления профсоюзного органа, 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;

6.10. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

6.11. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

6.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.13. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.14. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.2. Начало работы организации - 8.30., группы дошкольного образования – 8.00.

7.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

7.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается следующим работникам: педагогу-библиотекарию; воспитателям;

7.3.2. Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается следующим работникам: учителям, педагогам дополнительного образования.

7.4. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации.

7.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 7.3.1. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной работы, предусмотренные пунктом 7.3.2., устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом организации.

7.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной работы, предусмотренные пунктами 7.3.1., 7.3.2., являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы или учебной работы в неделю (в год).

7.8. За педагогическую или учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической или учебной работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 7.9., учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

7.9. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

7.9.1. 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

7.9.2. физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах.

Дни недели (периоды времени, в течение которых организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

7.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

7.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией.

7.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 7.3.2., в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

7.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен на следующий учебный год по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 7.3.2., в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

7.14. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 7.12. и 7.15. Правил внутреннего трудового распорядка.

7.16. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

7.17. Локальные нормативные акты организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

7.18. Продолжительность рабочего времени других работников (за исключением указанных в пунктах 7.3.1., 7.3.2) определяется трудовыми договорами.

7.19. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе, один выходной день (ст. 111 ТК РФ).

7.20. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной неделе устанавливается в субботу. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

7.21. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

7.22. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

7.23. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ), в том числе:

7.23.1. педагогическим работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами).

7.23.2. время предоставления перерыва для отдыха и питания другим работникам устанавливается графиком работы конкретному работнику по соглашению между работником и работодателем.

7.23.3. указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

7.24. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 99 ТК РФ).

7.25. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7.14. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

7.26. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников организации и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

7.27. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы (проверка тетрадей, руководство методическими объединениями, выполнение функций классного руководителя, заведование учебными кабинетами и др.), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

7.28. При возложении на учителей, для которых организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

7.29. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в

том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

7.30. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

7.31. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

7.32. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

7.33. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников организации.

7.34. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в пунктах 7.25.-7.26. Правил внутреннего трудового распорядка.

7.35. В организации в период образовательного процесса при необходимости могут организовываться периодические кратковременные дежурства в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. В дни работы к дежурству по организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия в организации. График дежурств утверждается работодателем.

7.36. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.37. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников: директора, заместителей директора, учителей;

7.38. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется воспитателям, работающим в группах дошкольного образования организации.

7.39. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска всех остальных работников составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

7.40. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

7.41. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

7.42. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

7.43. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации (ст. 122 ТК РФ).

7.44. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в организации (ст. 122 ТК РФ).

7.45. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

7.46. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

7.47. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

7.48. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.49. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с разделом 7 Правил внутреннего трудового распорядка, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

7.50. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

7.51. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

8. Изменения трудового договора

8.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

8.2. Работодатель может без согласия педагогического работника переместить его на другое рабочее место в организации в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества обучающихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и не квалифицирующихся как изменение существенных условий труда.

8.3. Перевод работника на другую работу, в том числе временный перевод, перевод в соответствии с медицинским заключением производится в случаях, предусмотренных ст.72-73 ТК РФ.

8.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

8.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан

уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

8.6. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 (ст. 74 ТК РФ).

8.7. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

8.8. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст.76 ТК РФ):

8.8.1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

8.8.2. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;

8.8.3. не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.8.4. при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

8.8.5. в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, 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;

8.8.6. по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.8.7. в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.9. 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 ТК РФ, другими федеральными законами.

8.10. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

9. Дисциплина труда

9.1. Поощрения за труд (ст.191 ТК РФ).

9.1.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

а) объявляет благодарность

б) выплачивает стимулирующие выплаты; производятся в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам организации;

в) награждает почетной грамотой организации;

г) представляет к награждению почетной грамотой.

9.1.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

9.2. Дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ).

9.2.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст.81 ТК РФ):

9.3.1. ликвидации организации;

9.3.2. сокращения численности или штата работников организации;

9.3.3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

9.3.4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)

9.3.5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

9.3.6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в т.ч.:

а) прогула (т. е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения 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;

г) совершения по месту работы хищения (в т. ч. 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;

д) 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;

9.3.7. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

9.3.8. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9.3.9. в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.4. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются (ст.336 ТК РФ):

9.4.1. повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации;

9.4.2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.5. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий производится в соответствии со ст.193-194 ТК РФ.

10. Прекращение трудового договора

10.1. Прекращение трудового договора возможно по основаниям, предусмотренным ст.77 Трудового кодекса РФ, в т.ч.:

10.1.1. истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

10.1.2. по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

10.1.3. по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

10.1.4. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

10.1.5. по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

10.2. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

10.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

10.4. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

10.5. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

10.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

10.7. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника.

10.8. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ст. 80 ТК РФ).