

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ «СОШ № 41»
И.Г. Мамцева
14 декабря 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 41»
Е.В. Власова
14 декабря 2021г.

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 41»
муниципального образования города Братска**

I. Общие положения

I.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

I.2. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

I.3. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения (ТК ст.21).

I.4. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают права и обязанности работодателя и работников на основе ТК, глава II, трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений.

I.5. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией образовательного учреждения совместно, или по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным органом, представляющим интересы работников.

I.6. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

I.7. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах (контрактах).

I.8. С текстом Правил внутреннего трудового распорядка работники знакомятся под подпись.

II. Основные права и обязанности руководителя образовательного учреждения

II.1. Руководитель МБОУ «СОШ № 41» имеет право на:

- управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;
- заключение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;
- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

II.2. Руководитель образовательного учреждения обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые

условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной гигиены труда и противопожарной защиты;

- заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;

- разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;

- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения после предварительных консультаций с их представительными органами;

- принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 30 число текущего месяца, за вторую половину - 15 число следующего месяца;

- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;

- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

- рассматривать представления профсоюзных органов, избранных работниками, о выявленных нарушениях законов, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению.

III. Основные права и обязанности работников образовательного учреждения

III.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;

- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

- охрану труда;

- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально- квалификационных групп работников;

- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения;

- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации педагогических руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;

- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалификационную юридическую помощь;

- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами; индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных Трудовым Кодексом способов их решения, включая право на забастовку; получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;

- длительный отпуск до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы без сохранения заработной платы;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний учащихся, воспитанников.

III.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством; строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями разделов «Должностные обязанности»;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;
- повышать качество работы, выполнять установление нормы труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально пользоваться электроэнергией, тепловой энергией, холодным и горячим водоснабжением; соблюдать законные права и свободы учащихся и воспитанников.

III.3. В установленном порядке приказом директора школы в дополнение к учебной работе на учителя могут быть возложены:

- классное руководство;
- заведование кабинетом;
- организация трудового обучения, профориентация;
- выполнение учебно-воспитательных функций;

III.4. Работники школы имеют право совмещать работу по профессиям и должностям, работать по совместительству в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

III.5. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов и согласованными с профсоюзным комитетом.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

III.6. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год и могут корректироваться в течение года.

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

Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

Классные руководители сопровождают учащихся в столовую согласно графику приема пищи.

III.7. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

III.8. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, препятствующие занятию педагогической деятельностью и предусмотренные постановлением Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».

III.9. Педагогическим работникам МБОУ «СОШ № 41» в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять учащихся с уроков;

- находиться во время урока вне учебного помещения, в котором проходят занятия (за исключением случаев, требующих незамедлительных действий от педагога вне помещения);

- курить в помещении и на территории образовательного учреждения;

- закрывать двери классных комнат во время перемен, оставлять учащихся без присмотра;

- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

III.10. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;

- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители, медицинский работник;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии учащихся (воспитанников).

III.11. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

III.12. В случае наступления болезни (временной нетрудоспособности), в том числе в период ежегодного оплачиваемого отпуска, работнику рекомендуется незамедлительно уведомить об этом работодателя, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

IV. Порядок приема, перевода, сокращения и увольнения работников

IV.1. Порядок приема на работу:

IV.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в данном образовательном учреждении.

IV.1.2. При приеме на работу работник обязан предъявить в кадровую службу учреждения:

а) трудовую книжку, оформленную в установленном порядке (сведения о трудовой деятельности форма СТД-Р) за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

б) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность (удостоверение беженца в Российской Федерации, выданное в установленном порядке, иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России - для граждан иностранных государств);

в) документ об образовании;

г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) медицинскую книжку с медицинским заключением об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 31 Закон «Об образовании в Российской Федерации»), с отметками о профилактических прививках, необходимых для работы в образовательном учреждении;

е) ИНН;

ж) справку об отсутствии (наличии) судимости.

IV.1.3. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТХК (требованиями) или с единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

IV.1.4. Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем, администрация образовательного учреждения не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

IV.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора учреждения. Приказ объявляется работнику под подпись.

IV.1.6. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

IV.1.7. В соответствии с приказом о приеме на работу, инспектор по кадрам обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. 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).

IV.1.8. Трудовые книжки работников хранятся в школе у инспектора по кадрам. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

IV.1.9. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, аттестационного листа, копии ИНН, справки об отсутствии (наличии) судимости. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора (контракта).

IV.1.10. Инспектор по кадрам вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

IV.1.11. Личные дела, законченные делопроизводством до 1 января 2003 года, хранятся 75 лет, законченные делопроизводством после 1 января 2003 года, хранятся 50 лет (Приказ Росархива от 20.12.2019 г. № 236).

IV.1.12. О приеме на работу каждого работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

IV.1.13. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под подпись) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором, Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №41», Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения.

IV.2. Отказ в приеме на работу.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Так не может быть отказано в приеме на работу по мотивам: пола, расы, национальности и др. указанным в ст. 64 ТК РФ, наличия у женщины беременности и детей (ст. 261 ТК РФ), отказа работника от заполнения листка по учету кадров и т.п.

В других случаях закон обязывает администрацию обосновать (мотивировать) свой отказ в заключении трудового договора в письменном виде.

IV.3. Перевод на другую работу.

IV.3.1. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

IV.3.2. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ч.2 и 3 ст.72² ТК РФ.

IV.3.3. Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 73 ТК РФ.

IV.3.4. Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда, что отражается в трудовом договоре. Об изменении существенных условий труда (трудоого договора) работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 74 ТК РФ).

IV.4. Прекращение трудового договора.

IV.4.1. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

IV.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 77, 80 ТК РФ). При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор (контракт) в срок, о котором просит работник.

Независимо от причин прекращения трудового договора (контракта) администрация образовательного учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК и (или) Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», послужившей основанием прекращения трудового договора и подать его в отдел кадров учреждения;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ст. 84¹ ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

IV.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.

IV.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

V. Рабочее время и время отдыха

V.1. В Школе устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье.

V.2. Режим работы Школы при шестидневной рабочей неделе устанавливается с 08.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.

V.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяются графиком работы, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

V.3.1. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, которые в рабочее время не включаются. Работодатель обеспечивает работников специально отведенным местом для отдыха и приема пищи по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения. График работы объявляется работнику под роспись и вывешивается на видном месте.

V.3.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные дни и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, несовершеннолетних, инвалидов.

V.4. Для директора образовательного учреждения, его заместителей устанавливается ненормированный рабочий день.

V.5. Режим работы работников образовательного учреждения устанавливается приказом директора на каждый учебный год.

V.6. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и трудовым договором (контрактом), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

V.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

V.8. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями.

К рабочему времени также относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета (не реже 1 раза в четверть);
- производственные совещания (2 раза в месяц);
- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых

составляет от одного часа до 2,5 часов.

V.9. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска педагогическим работникам устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

V.10. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в тарификации.

V.10.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601), устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

V.10.2. Ежегодно в феврале происходит примерная расстановка кадров и обсуждается нагрузка.

V.10.3. Нагрузка учителя составляет не менее 18 часов (ставки).

V.10.4. В отдельных случаях учебная нагрузка учителя может быть менее чем установлено за ставку заработной платы, а именно:

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
- по просьбе беременной женщины или имеющей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

V.10.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (пп 1.5, 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

V.10.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- а) временный перевод на другую работу необусловленную трудовым договором без согласия работника допускается только в соответствии с трудовым законодательством (ст.72² ТК РФ). Замещение временно отсутствующего работника производится в соответствии со ст.151 ТК РФ;

- б) простоя, когда работник может быть переведен на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя на срок до одного месяца (ст.72² ТК РФ), а также перемещения работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст.72¹ ТК РФ).

- в) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

V.10.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических объединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

V.10.8. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, мнение которого как коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

V.10.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

б) объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п. 5.10.5.

V.11. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для учащихся, поэтому для пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

V.12. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

V.12.1. Педагогическим работникам там, где это, возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (для учителей-студентов, для учителей имеющих не более 18 часов).

V.12.2. Часы свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

V.13. Педагогические работники обязаны приходить в школу не позднее, чем за 15 минут до начала занятий, что входит в учет рабочего времени.

V.14. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

V.15. Во время перемены учитель должен находиться в кабинете, точно со звонком начинать и заканчивать урок.

V.16. Учитель обязан своевременно заполнять журнал, отмечать пропуски и опоздания, вести работу с личными делами и дневниками учащихся.

V.17. Обязательным для учителя считать:

- а) рабочую программу и календарно-тематическое планирование;
- б) поурочное планирование, которое должно храниться в течение года;
- в) план воспитательной работы классных руководителей.

V.18. По окончании рабочего времени, аудитории (кабинеты) закрываются на ключ. Уборка осуществляется силами техперсонала (ежедневная). После окончания учебных занятий учитель обязан сдать ключ от кабинета дежурному на вахте.

V.19. За сохранность мебели и порядка в кабинете несут ответственность заведующий кабинетом и учителя, проводящие там уроки.

V.20. Каждый педагогический работник должен посещать все совещания.

V.21. Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен. О всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщать администрации.

V.22. В случае опоздания учащихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора по воспитательной работе. Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация школы.

V.23. Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах не должны быть закрыты на ключ, кабинеты могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения, оставлять учащихся в закрытых помещениях одних не допускается.

V.24. Задержка учащихся педагогическими работниками школы после завершения рабочего времени разрешается в строго определённых случаях:

- проведение классных часов и собраний;

- проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий: генеральная уборка класса, дежурство;

- зачеты, дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

V.25. В случае пожара или других стихийных бедствий учителя поступают согласно утвержденному плану эвакуации.

V.26. Педагогические работники проходят один раз в 5 лет аттестацию на соответствие занимаемой должности или на первую (высшую) квалификационную категорию.

V.27. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних и весенних каникул и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника и, в связи с этим, к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные (ст. 157 ТК РФ).

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

V.28 Для сторожей-вахтеров устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени (учетный период – один календарный год, согласно графику работы).

V.29 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Средний заработок (ст. 114 ТК РФ) за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.126 ТК РФ).

Отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных и общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством и Правилами об очередных и дополнительных отпусках (ст. 124 ТК РФ).

По письменному заявлению отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.

VI. Поощрения на работе

VI.1. За добросовестный труд, образцовой выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценными подарками;
- представление к награждению государственными наградами.

VI.2. В соответствии со ст. 371 ТК РФ поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

VI.3. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

VI.4. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др. (ст. 191 ТК РФ).

VII. Трудовая дисциплина

VII.1. Работники образовательных учреждений обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

VII.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

VII.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников образовательных учреждений, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192, 193 ТК):

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение (по соответствующим основаниям).

VII.4. Кроме этого ст. 336 ТК РФ предусмотрены основания для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации образовательного учреждения:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК).

Увольнение по настоящим основаниям членов профсоюза может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

VII.5. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

VII.6. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

VII.7. Взыскание должно быть наложено администрацией образовательного учреждения в соответствии с законодательством РФ.

VII.7.1. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. (ст.374 ТК РФ)

VII.7.2. Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самостоятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут

быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию.

VII.8. Дисциплинарное взыскание должно быть возложено в пределах сроков, установленных законом.

VII.8.1. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени по болезни работника или пребывания в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

VII.8.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов учащихся, воспитанников.

VII.8.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

VII.9. Приказ и применение дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объясняется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под подпись (ст. 193 ТК РФ).

VII.10. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 66 ТК РФ).

VII.11. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием оно может быть обжаловано работником в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, государственную инспекцию труда, и (или) суд. (ст. 193, ст. 382 ТК РФ).

VII.12. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ).

VIII. Охрана труда

VIII.1. Каждый работник должен соблюдать требования по охране труда, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

VIII.2. Руководитель учреждения при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (утвержденным постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29), Порядком расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность (утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 июня 2017 г. N 602).

VIII.3. Все работники образовательного учреждения, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

VIII.4. Работодатель обязуется:

VIII.4.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, потребных финансовых средств, ответственных должностных лиц.

VIII.4.2. Организовать систему административно-общественного (3-х ступенчатого) контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя профкома и специалиста по охране труда.

VIII.4.3. Проводить обучение руководителя, специалиста и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда за счет средств работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные локальными документами учреждения (п.2.3.2 пост Минтруда России и Минобразования России №1/29).

VIII.4.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда.

VIII.4.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

VIII.4.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст. 22 ТК РФ).

VIII.4.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

VIII.4.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

VIII.4.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

VIII.4.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

VIII.4.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

VIII.4.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзом (ст. 212 ТК РФ).

VIII.4.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

VIII.4.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

VIII.4.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

VIII.4.16. Обеспечить прохождение бесплатных санитарно-гигиенической подготовки (ст. 11 ФЗ от 30.03.99 г. № 52-ФЗ), обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

VIII.4.17. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

VIII.4.18. Организовать в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

VIII.5. Работник обязуется (ст. 214 ТК РФ):

VIII.5.1. Соблюдать требования охраны труда.

VIII.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

VIII.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

VIII.5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

VIII.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, проходить психиатрическое освидетельствование не реже чем один раз в пять лет, проходить вакцинацию, предусмотренную по национальному календарю профилактических прививок.

VIII.6. Профсоюз обязуется:

VIII.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда.