

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОСНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2

ПРИНЯТО

Управляющим советом

Протокол от 31.03.2015 г. № 1

РАССМОТРЕНО

собранием трудового

коллектива

Протокол 30.03.2015 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

Л.В. Платицына

Приказ от 30.03.2015 г. № 95



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Сосновской средней общеобразовательной школы №2

1. Общие положения о действии Правил

Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК и иными федеральными законами) порядок приема и увольнения педагогических и иных работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к педагогическим и иным работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Сосновская средняя общеобразовательная школа №2.

Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Работодатель - организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет директор учреждения.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства учащихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к учащимся не допускается.

Административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные и иные работники учреждения обособляются в отдельную группу, именуемую «иные работники образовательной организации», которые осуществляют в отличие от педагогических работников вспомогательные по отношению к образовательной деятельности функции.

Правила обязательны для всех педагогических и иных работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей).

Правила соблюдаются на всей территории учреждения.

Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем, в обязательном порядке. Правила утверждены с учетом мнения трудового коллектива учреждения (30 марта 2015 года протокол №2).

Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на педагогических и иных работников учреждения и ее филиалов.

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения

2.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в школу, обязано предъявить работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
военный билет; удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования;
справка об отсутствии судимости.

К педагогической деятельности в учреждении 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.

Прием на работу педагогических и иных работников оформляется приказом директора учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

В учреждении наряду с должностями педагогических работников предусмотрены должности административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции. Право на занятие должностей данных работников имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, наименование которых соответствует штатному расписанию учреждения. В отличие от педагогических работников, к иным работникам не установлены требования к уровню их образования.

Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него для педагогических и иных работников являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- трудовая функция;
- дата вступления договора в силу;
- дата начала работы (для работника, принятого по срочному трудовому договору и дата окончания работы);
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- объем учебной нагрузки (для учителей);
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Трудовой договор с педагогическим и иным работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- при заключении договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения;
- с пенсионерами по возрасту;
- в иных случаях, предусмотренных законом Российской Федерации.

По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание. Испытание не устанавливается для следующей категории работников:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и (или) высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Перед допуском к работе вновь поступившего работника работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами, действующим коллективным договором, проинструктировать его по правилам техники безопасности, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца, иными локальными актами, регулирующими деятельность работника.

На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном законодательством Российской Федерации порядке. На работников, работающих по внешнему совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

На каждого работника учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации и иных документов, предусмотренных законодательством Российской Федерации. После увольнения работника его личное дело хранится в учреждении бессрочно.

Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (для педагогических работников - изменение числа классов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), *при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции* (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для предотвращения простоя - временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения отсутствующего работника.
- Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия. Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) учреждения, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. В этом случае, увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК не может быть отказано в заключении трудового договора.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

3. Основные обязанности педагогических и иных работников учреждения

Работники, состоящие в трудовых отношениях с учреждением на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

Неукоснительно подчиняться требованиям Устава учреждения, настоящих Правил.

Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями.

Исполнять приказы работодателя (или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности и антитеррористической защите.

Проходить периодические медицинские обследования.

Педагогические работники - иметь соответствующий образовательный ценз.

Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Педагогические работники учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье учащихся (воспитанников) во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма учащихся работники обязаны немедленно сообщать администрации учреждения.

4. Основные обязанности работодателя

Работодатель обязан:

Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, учащихся.

Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в сроки: 15-го и 30-го числа каждого месяца. Все другие выплаты, причитающиеся работнику, выплачиваются в сроки согласно законодательству Российской Федерации.

Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

5. Режим работы учреждения. Рабочее время педагогических и иных работников учреждения

В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.

Время ежедневного начала работы учреждения - 7 часов 30 минут, время окончания работы учреждения - 20 часов 00 минут.

Учебный год в учреждении и филиалах учреждения начинается 1 сентября и заканчивается в соответствии с учебным планом соответствующей образовательной программы.

Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения, условиями трудового договора.

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания учащихся (воспитанников), в том числе, в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников устанавливается в соответствии с графиком работы, утверждаемым работодателем.

Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, дополнительными оплачиваемыми обязанностями.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения профсоюзного комитета.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с их планируемой учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

При установлении учителям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов-комплектов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, устанавливается в соответствии с трудовым договором).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Составление расписания уроков осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических, административно-хозяйственных и иных работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные и иные работники учреждения привлекаются к выполнению хозяйственных и других работ в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение педагогических, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков педагогическим, административно-хозяйственным, учебно-вспомогательным и иным работникам учреждения определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

В соответствии со ст. 335 ТК педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины педагогических и иных работников учреждения

Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) виновные действия (бездействия) работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом учреждения;
- трудовым договором;
- должностной инструкцией;
- настоящими Правилами;
- приказами работодателя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:
 - замечание;
 - выговор;
 - увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81 ТК;

- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст.336 ТК.

Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК к работнику, являющемуся членом профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессиональной этики и (или) законодательства Российской Федерации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение 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 профсоюзного комитета.

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 работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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 или профсоюзного комитета учреждения.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).