

Принято на общем собрании  
трудового коллектива школы  
Протокол от «31» августа, 2021  
№ 1

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГКОУ ВСОЦ №36  
Г.Р.Ахмерова  
Приказ № 44 от 09 сентября 2021  
№ 44-09/21



**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка для работников**  
**Государственного казенного общеобразовательного учреждения**  
**«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 36»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами, регулирующими вопросы трудовых отношений.

1.2. Правила регулируют трудовой распорядок работников Государственного казенного общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 36» (далее - Школа).

1.3. Правила преследуют следующие цели:

- обеспечение необходимых организационных условий для нормального труда работников;
- рациональное использование рабочего времени;
- укрепление трудовой дисциплины;
- воспитание у работников сознательного творческого отношения к своей работе;
- обеспечение высокого качества деятельности Школы.

1.4. Вопросы, связанные с принятием Правил, решаются администрацией Школы с учетом мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников Школы.

1.5. Правила утверждаются общим собранием трудового коллектива по представлению администрации.

1.6. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.7. Правила изучаются каждым работником Школы.

1.8. Правила вывешиваются на видном месте в Школе.

1.9. Индивидуальные обязанности работников определяются в должностных инструкциях, трудовых Договорах.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

**2. 1. Порядок приема на работу.**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

2.1.2. Трудовой договор составляется и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в Школе, другой - у работника.

2.1.3. Прием педагогических работников на работу производится согласно ст. 331 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда:
  - свидетельство о постановке на учет в налоговом органе (ИНН);
  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
  - документ воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- в документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ТК РФ, ст.331);

- справку об отсутствии судимости.

2.1.5. Прием на работу в Школу без предъявления указанных документов не допускается.

2.1.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка (в т. ч. электронная) и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Школой.

2.1.7. Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.1.8. Работники Школы имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.1.9. Прием на работу оформляется приказом директора Школы на основании письменного трудового договора. Приказ доводится до работников под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. В приказе должны быть указаны:

- место работы — наименование организации;

- профессии (должности), на которую принимается работник (в соответствии с Тарифно-квалификационными характеристиками и квалификационным справочником должностей работников образования, а также со штатным расписанием Школы);

- дата начала работы (и дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

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

2.1.11. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация Школы обязана в 5-тидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

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

2.1.14. На каждого работника Школы ведется личное дело, состоящее из личного листка по учету кадров, автобиографии, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке (переподготовке), копии трудовой книжки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении, справки об отсутствии судимости, аттестационного листа и иных документов, предусмотренных законодательством. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.15. Личное дело работника хранится в Школе, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.1.16. О приеме работника в Школу делается запись в Книге учета личного состава.

2.1.17. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Школы обязана:

- ознакомить работника (под роспись) с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом Школы;

- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в журналах установленной формы, другими нормативно-правовыми актами Школы, упомянутыми в трудовом договоре.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

## **2.2. Отказ в приеме на работу.**

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации Школы, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен за исключением случаев, предусмотренных законом (ст.64 ТК РФ).

2.2.2. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

### **2.3. Перевод на другую работу.**

2.3.1. Перевод работника Школы на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством и оформляется приказом, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.3.2. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 722 ТК РФ.

2.3.3. Об изменении существенных условий труда (изменение числа классов—комплектов, количества групп, контингента учащихся, сокращения часов по учебному плану, изменение учебных программ и т.п.) работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменной форме (ст.74 ТК РФ).

### **2.4. Прекращение трудового договора.**

2.4.1. Прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели (14 календарных дней). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.2. При расторжении трудового договора по уважительным причинам (выход на пенсию, выход на инвалидность и другие случаи) администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.4.3. До истечения срока предупреждения об увольнении работнику 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 законодательством не может быть отказано в заключение трудового договора.

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

2.4.5. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.6. По соглашению между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.4.7. Работник, заключивший Договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 3 дня.

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации Школы, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.4.9. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.4.10. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя (администрации), предусмотренных законодательством о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Школы по инициативе работодателя до истечения срока трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава Школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюзного комитета.

2.4.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Школы. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна быть произведена в точном соответствии с формулировкой законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового Кодекса РФ, а также, в отдельных случаях — на закон «Об образовании в Российской Федерации».

2.4.12. Днем увольнения считается последний день работы.

2.4.13. 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.

### **3. Режим деятельности Школы, рабочее время и егоиспользование**

3.1. Время начала и окончания ежедневной работы Школы, рабочее время и время отдыха работников определяется Уставом Школы, регулируется расписанием занятий, графиками работы, планами массовых мероприятий. Директор или его заместители обязаны обеспечить учет явки на работу и ухода с работы всех работников Школы.

3.2. Режим работы директора, его заместителей определяется графиком, составленным с таким расчетом, чтобы во время функционирования Школы в нем находился дежурный администратор.

3.3. Продолжительность рабочего дня иного персонала определяется графиком, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией Школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График должен быть объявлен работникам под роспись и выведен на видном месте, как правило, не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

3.4. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю, для остальных работников учреждения — 40 часов в неделю.

3.5. Расписание учебных занятий составляется и утверждается администрацией Школы по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога. Педагогическим работникам по возможности предоставляется один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6. Заработка плата педагогическим работникам устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. При этом короткие перерывы (перемены) продолжительностью 10 минут между учебными занятиями продолжительностью 40 минут включаются в рабочее время педагога.

3.7. Для отдыха и питания всем категориям работников Школы, за исключением педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, предоставляется перерыв продолжительностью не менее 30 минут.

3.8. Работникам Школы обеспечивается возможность приема пищи в столовой Исправительной колонии (при наличии столовой).

3.9. Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и в приказе об установлении нагрузки.

3.10. Объем учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с профсоюзным комитетом, до ухода работника в отпуск, но не позднее сроков, в которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, у педагогических работников:

- сохраняется преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки является стабильным в течение учебного года.

3.11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника.

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

- а) по взаимному согласию сторон;

- б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается.

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

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в Школе на все время простоя либо в другое структурное подразделение, но в той же местности на срок до одного месяца;

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

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

3.14. При проведении тарификации педагогов на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом, мнение которого, как коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

3.15. В Школе устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями — суббота, воскресенье.

3.16. Отдельным категориям работников может быть установлен иной режим рабочей недели, что оговаривается в трудовом договоре.

3.17. Привлечение работников к работе (к проведению массовых и других мероприятий) в выходные, а также праздничные дни производится в исключительных случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному приказу директора Школы, согласованному с профсоюзным комитетом. Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с законодательством или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

3.18. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению администрации Школы при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению работы.

3.19. Администрация Школы привлекает педагогических работников к дежурству в Школе. График дежурств составляется на полугодие (год), утверждается директором Школы, согласуется с профсоюзным комитетом.

3.20. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В этот периоды педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной

нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников Школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей каникулам. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца (недели).

3.21. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Школы и т.п.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

3.22. График предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Школы. Предоставление отпуска директору Школы оформляется приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан, другим работникам — приказом по Школе.

3.23. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика до его начала.

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

3.25. Замена отпуска денежной компенсацией допускается при увольнении работника, а также в случаях, предусмотренных ст. 126 ТК РФ.

3.26. Согласно трудовому законодательству (ст.128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.28. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Школе.

3.31. Работникам, работающим в Школе и по совместительству, с приложением документа с основного места работы о времени отпуска.

3.32. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника.

3.33. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником государственных обязанностей, если при этом законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотрены законодательством. Отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден о времени начала отпуска за две недели.

3.34. Педагогическим и другим работникам Школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся с занятий, уроков;
- оставлять обучающихся одних в учебном кабинете или ином помещении для проведения занятий;

- курить и распивать спиртные напитки в помещениях Школы;
- хранить в помещениях Школы легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- приглашать без служебной надобности посторонних лиц в помещения Школы.

3.35. Запрещается:

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

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

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

- входить в класс после начала урока. Таким правом в исключительных случаях пользуется только директор Школы и его заместители;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы.

3.36. Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть, совещания при директоре два раза в месяц, оперативные совещания администрации два раза в месяц.

Заседания методических объединений учителей проводятся не реже 1 раза в учебную четверть.

Заседания педагогического совета школы и заседания методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя (директора Школы)**

4.1. Работодатель имеет право на:

- управление Школой и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом;

- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;

- создание с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;

- поощрение работников и на применение к ним дисциплинарных мер;

- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником Школы.

#### **4.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты Школы, условия коллективного и индивидуальных трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом и коллективным договором Школы;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

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

- своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы Школы, поддерживать и поощрять лучших работников;

- укреплять трудовую дисциплину, улучшать условия труда;

- обеспечивать надлежащее содержание помещений, их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование; создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников Школы;

- контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, противопожарной безопасности;

- создавать условия для повышения производительности труда, улучшения качества работы, повышать роль морального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;

- обеспечивать систематическое повышение квалификации работников Школы;

- способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников;

- внимательно относиться к нуждам и запросам работников;

- осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред в случаях и на условиях, установленных Российской законодательством;
- заключать коллективный договор по требованию профсоюзного комитета;
- принимать меры по участию работников в управлении Школой,
- укреплять и развивать социальное партнерство;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- обеспечить условия для охраны жизни и здоровья обучающихся

## **5. Основные права и обязанности работников Школы**

### **5.1. 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 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 развития Школы;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- в 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 квалифицированную юридическую помощь;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также способов их разрешения, 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 в порядке и на условиях, предусмотренных Уставом Школы;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

### **5.2. Работник обязан:**

- выполнять свои обязанности, предусмотренные Уставом Школы;
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- быть всегда внимательным к обучающимся, своим коллегам; не создавать конфликтных ситуаций;
- своевременно и точно исполнять распоряжения директора, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в установленном порядке хранения материальных ценностей и документов;
- строго соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности, охране жизни и здоровья обучающихся, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда;
- работать в специальной одежде, специальной обуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты, если это предусмотрено правилами и инструкциями;
- в случаях, предусмотренных законодательством, проходить медицинские осмотры и выполнять рекомендации по результатам проведенных обследований состояния здоровья;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произшедшем на производстве во время учебно-воспитательного процесса, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей;
- выполнять другие законные требования работодателя и лиц, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- поддерживать постоянную связь с начальниками отрядов обучающихся;

## **6. Техника безопасности и производственная санитария**

6.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством 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.

6.2. Все работники Школы, включая директора, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

6.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья обучающихся, действующие для Школы. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных главой 8 настоящих Правил.

6.4. Директор Школы, его заместители обязаны выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

6.5. Член администрации Школы, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

## **7. Социальные гарантии, поощрения**

7.1. За успехи в работе обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности;

- пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособиями при рождении ребенка;
- пособиями при усыновлении ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста до полутора лет;
- с пенсиями по старости, по инвалидности, по выслуге лет и по случаю потери кормильца,

7.2. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;

7.3. Поощрения объявляются в приказе по Школе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, туристические путевки и т.п.)

## **8. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

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

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

8.3. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.4. За нарушение трудовой дисциплины администрация Школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.5. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4—х часов в течение рабочего дня) без уважительной причины, за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения.

8.6. Помимо оснований, предусмотренных законодательством РФ отруде, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Школы являются (ст. 56 закона РФ «Обобразовании в Российской Федерации»):

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

8.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения или Устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику. За исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

8.8. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.9. Администрация Школы имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.10. Дисциплинарные взыскания на директора, его заместителей применяются тем органом образования, который имеет право назначения и увольнения этого работника.

8.11 Дисциплинарные взыскания применяются администрацией Школы, а также соответствующими должностными лицами органов управления образования в пределах предоставленных им прав.

8.12. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом.

8.13 Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.14. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.15 Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета Школы, а председатель профсоюзной организации — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.16. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

8.17. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников.

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

8.19 Администрация Школы по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший, добросовестный работник.

8.20. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

8.21. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам.

8.22. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 81 ТК РФ).

8.23. В случае несогласия работника с наложенным на него трудовым взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам Школы или в суд.

## **9. Организация дежурства по школе**

9.1. Дежурный администратор по школе:

9.1.1. Заступает на дежурство за 30 минут до начала уроков заканчивает после ухода учащихся по завершении уроков.

9.1.2. Встречает обучающихся перед началом 1 урока.

9.1.3. Совершает обход Школы в начале и в конце дежурства, обращая внимание на порядок в коридорах, туалетах.

9.1.4. Контролирует заполнение журнала посещаемости.

9.1.5. Контролирует дежурных учителей по школе.

**9.2. Дежурный учитель по Школе:**

9.2.1. Заступает на дежурство в 8.30 минут и в 13.30 в соотвествующей смене.

9.2.2. В течение всех перемен ведет контроль за порядком в Школе.

9.2.3. Заполняет тетрадь дежурства (записывает фамилию, имя, класс обучающихся часто пропускающих занятия).

9.2.4. Проявляет бдительность:

- не допускает нахождения посторонних лиц в Школе

- немедленно сообщает администрации обо всех обнаруженных подозрительных предметах.

9.2.5. Знает свои обязанности и принимает меры по спасению обучающихся согласно плана эвакуации в случае возникновения пожара или другой чрезвычайной ситуации.

10.1. Работники Школы должны выполнять должностные обязанности и способствовать формированию уважительного отношения граждан к Школе, соответствовать общепринятым деловому стилю, который отличают официальность,держанность, традиционность, аккуратность.

10.2. Требования распространяются на педагогических работников, работников административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала. Для всех указанных категорий работников является соблюдение делового стиля в одежде, основным элементом которого выступает деловой костюм.

10.3. Требования к внешнему виду мужчин: деловой классический костюм, классическая рубашка и галстук/ брюки классические, стандартной длины; галстук соответствующий костюму; цвет носков на тон темнее цвета брюк; ботинки и туфли классического стиля.

Рекомендуется: застегивать пиджак в официальной обстановке (официальные мероприятия, при выступлении на совещаниях, нахождении в президиуме и т.п.); умеренное использование парфюмерии.

Не допускаются: одежда джинсовая; обувь спортивная и пляжная; небрежная и неопрятная одежда.

10.4. Требования к внешнему виду женщин: классический деловой костюм сдержаных расцветок; блузы пастельных тонов (допустим неяркий неконтрастный рисунок, длина рукавов — любая, при этом плечи должны быть прикрыты); допускается пуловер, кардиган, классический жилет с длинными рукавами сдержаных расцветок; брюки прямые классические; обувь классического дизайна с закрытым мыском: туфли, полуботинки, при этом каблук среднего размера — не более 7—8 см (в летнее время допускается более открытая обувь, при условии, что она прикрывает большую часть стопы); цвет колготок должен соответствовать одежде, предпочтительны однотонные не ажурные: телесные, черные, серые, коричневые; макияж неброский, естественных оттенков; аккуратная прическа; умеренная длина ногтей, аккуратный классический маникюр; украшения — неброские аксессуары и бижутерия. Рекомендуется: умеренное использование парфюмерии.

Не допускаются: излишне узкие, короткие юбки и платья.