

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа» п.Кузьмин

Принято
на собрании трудового коллектива
протокол № 1 от 10.03. 2014г.

Утверждаю
директор Л.И.Кузнецова
приказ № от 2014г.



ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

3. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения имеют целью укрепление дисциплины труда, рациональное использование рабочего времени, создание условий для достижения высокого качества труда, обеспечение безопасных условий и охраны труда.

4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором образовательного учреждения (далее-Учреждения).

5. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора работник берет на себя обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. С правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения директор обязан ознакомить работников при приеме их на работу.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу.

Работник реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работодатель (Учреждение) - и работник.

Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в учреждении, другой — у работника. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

При приеме на работу работник обязан предъявить директору :

* паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

* медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Учреждении (ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации);

* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

* документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

* документ об образовании, подтверждающий образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Прием на работу оформляется приказом директора учреждения на основании письменного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Директор обязан оформить с работником договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

На каждого работника, проработавшего в школе свыше пяти дней, заводится Трудовая книжка, в случае, если работа в Учреждении является для работника основной. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами и локальными нормативными актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности.

На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в

детских учреждениях, справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданной в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. Выписка из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело хранится в школе.

2.2. Изменение трудового договора.

Перевод на другую постоянную работу и перемещение. Перевод на другую постоянную работу в том же Учреждении по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую местность вместе с Учреждением допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в Учреждении соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в том же Учреждении на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

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

2.2.1. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

В случае производственной необходимости директор учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При

этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

Временный перевод возможен по медицинским показаниям, в которых указывается срок перевода.

2.2.2.Изменение существенных условий трудового договора

Изменение существенных условий труда для работников учреждения связано с изменением в организации учебного процесса и труда: изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть в письменной форме уведомлен директором за два месяца до введения изменений.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации 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. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.Отстранение от работы.

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

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический

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

2.4. Прекращение трудового договора.

Основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации); истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации); расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации); перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации); обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

- Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника являются:

- а) повторное в течение года грубое нарушение Устава учреждения;

- б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающего, воспитанника;

- в) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией .

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком.

3.2. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями для детей и работников дошкольной группы и обучающихся 1 класса. Для остальных - 6-дневная рабочая неделя. Продолжительность урока в соответствии с Уставом 40 минут. Открытие Учреждения утром - 8.00 часов. (начало работы дошкольной группы) Вход в школу обучающихся 8.30 часов.

Начало работы дежурного учителя – 8.30 часов, окончание дежурства - 14.30 часов, дежурство передаётся следующему по графику классу.

Явка педагогических работников на занятия за 15 минут до начала занятия. Начало занятий - 9.00 часов. Окончание занятий - по расписанию, утверждённому директором Учреждения. Окончание работы секций, кружков, закрытие Учреждения - 18.30 часов.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (Закон "Об образовании в Российской Федерации" и ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Продолжительность рабочего времени на одну ставку составляет в неделю: 36 часов (для женщин) и 40 часов (для мужчин) Норма часов учебной нагрузки (объем педагогической работы) в неделю педагогических

работников школы при условии работы на одну ставку составляет: 18 часов - для учителя 5-11 классов, педагога дополнительного образования; 18 часов — для учителя 1-4 классов; Питание учителей организуется вместе с детьми в большие перемены и в свободное от занятий время.

3.5. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения устанавливается тарификацией на очередной учебный год. Первоначально оговоренный объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами.

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

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

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 (ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

1. Временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации), 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);

2. восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения трудового коллектива.

При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

3.6. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

3.7. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

3.8. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.9. Для работников школы, занимающих должности директора, заместителя директора, устанавливается ненормированный рабочий день.

3.10. Работникам с вредными условиями труда: учителям химии, уборщикам служебных помещений, младшим воспитателям, поварам (по результатам аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 569 «Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда») трудовым договором устанавливаются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

3.11. Выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации), Работа в выходной день компенсируется в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

3.12.Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

3.13.Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется утверждается

3.14.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. 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, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

3.16.За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

3.17.Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый год не позднее двух недель до начала календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого

отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в каникулярное или летнее время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Замена отпуска денежной компенсацией допускается в соответствии со ст. 126 ТК РФ. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации). По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за две недели) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время этого отпуска.

4. Основные права и обязанности руководителя учреждения

4.1. Руководитель учреждения имеет право на: управление учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом учреждения и должностной инструкцией; заключение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом; ведение коллективных переговоров; принятие локальных нормативных актов; наведение учебной нагрузки; поощрение работников за добросовестный и эффективный труд; привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

4.2. Руководитель 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 санитарии и противопожарной защиты; разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение; разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения.

принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство; извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы.

Извещением в письменной форме является расчетный листок. Каждый

работник получает расчетный листок у директора в любой рабочий день, начиная со дня выдачи заработной платы.

обеспечивать выплату в полном размере заработной платы. Плата работнику, перечисляется на указанный работником в письменном заявлении счет в банке. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 23 числа месяца и 9 числа следующего за расчетным месяца. По согласованию с работником перечислять на счет работника и иные непроизводственные выплаты в его пользу (пособие по нетрудоспособности, компенсации и прочее).

обеспечивать социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников; обеспечивать своевременное выполнение предписаний государственных надзорных и контрольных органов; систематически повышать свой профессиональный уровень; создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, 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.

Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно за 2 (две) недели до начала календарного года. Компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха по желанию работника или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства во вне рабочее время по желанию работника. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками Учреждения.

5. Основные права и обязанности работников учреждения

5.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях Трудового кодекса, иными федеральными законами; работу, обусловленную трудовым договором и отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации; производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; своевременную и в

полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий, работ и отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения; на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций Российской Федерации; возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке установленном Трудовым кодексом; объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами; индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку; получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста; длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы без оплаты; ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями; свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

5.2.Работник обязан:

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 учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов "Должностные обязанности" и "Должен знать" тарифно-квалификационных характеристик, должностными инструкциями; соблюдать трудовую

дисциплину, работать честно и добросовестно; своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, 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 исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов; эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать эл. энергию и другие материальные ресурсы; соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников; поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

5.3. Педагогическим работникам запрещается:

1. Изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
2. Отменять, изменять продолжительность уроков и перерывов (перемен) между ними;
3. Удалять обучающихся с уроков;
4. Курить в помещении образовательного учреждения.

5.4. Запрещается всем участникам образовательного процесса: 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 учреждения; входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместитель; делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников). В помещениях Учреждения запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

5.5. Ответственность педагогических работников Учреждения за жизнь и здоровье детей на переменах, уроках, приеме пищи, мероприятиях:

Ответственность за жизнь и здоровье детей по месту нахождения обучающихся на уроке несёт учитель, проводящий урок; на перемене – дежурный учитель; в столовой во время приема пищи - классный руководитель, во время внеклассных мероприятий: - классный руководитель.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации):

объявление благодарности; материальное стимулирование; награждение почетной грамотой.

Коллективом могут быть предусмотрены также и другие виды поощрения.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по учреждению, доводятся до сведения всего коллектива.

6.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др. (ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Трудовая дисциплина

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

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

7.3. 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 Трудового кодекса Российской Федерации):

замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. 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 обучающихся, воспитанников. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров учреждения и (или) в суд. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

8. Требования охраны труда

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на директора Учреждения.

8.2. Директор Учреждения обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников; соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда; организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников; недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров; информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты; предоставление всем контролирующим органам информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда; выполнение предписаний должностных лиц, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда.

Все работники образовательных учреждений, включая руководителей, обязаны: соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях в порядке и сроки, которые установлены

для определенных видов работ и профессий; немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания; проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

9.Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

9.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

9.2. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок временной нетрудоспособности).

10. Медицинские осмотры. Личная гигиена

10.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену и выполняют требования санитарных правил и нормативов .

10.2. Медицинский работник осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных правил.

11. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

11.1. При выполнении своих трудовых обязанностей работник должен иметь опрятный вид, чистую одежду и обувь.

11.2. Запрещается: уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения; вести длительные личные телефонные разговоры; приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, наркотические вещества, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

11.3. Работники независимо от должностного положения обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с детьми и посетителями.

11.4. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники, включая вновь принимаемых на работу. Все

работники, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие правила.

Срок действия данных Правил не ограничен. Правила действуют до изменения в законодательстве.