

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОАУ «СОШ №76»
Е.А.Валайнис _____
Приказом № 01-15-53 от 13.02. 2024 г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка работников
муниципального общеобразовательного автономного
учреждения «МОАУ №76» г. Оренбурга.

Общие положения.

Настоящие Правила разработаны в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом муниципального общеобразовательного автономного учреждения «СОШ № 76» (далее - школа) с целью поддержания в коллективе школы трудовой дисциплины.

Настоящие Правила утверждены с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников школы (протокол № 6 от 13.02.2024 г.).

Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, повышение эффективности и производительности труда, рациональное использование рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества работы, формирование коллектива профессиональных работников школы.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

Трудовые отношения работника и школы регулируются Уставом школы, настоящими Правилами, другими локальными нормативными актами школы, должностными инструкциями, коллективным договором, а также трудовым

договором. Условия трудового договора не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

Порядок приема, перевода и увольнения работников.

Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в школе, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального

(персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии

специальных знаний - 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- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица, поступающие на работу в школу, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии

противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух

экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится в школе.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в школе.

Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нём условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка (сведения о трудовой деятельности) оформляется администрацией школы. Форма трудовой книжки определяется законодательством РФ.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором школы, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника с ведома или по поручению администрации школы.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

При приеме на работу директор школы (или назначенное им лицо) обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Администрация школы не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменение условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

На каждого работника школы ведется личное дело, которое хранится в школе, и в том числе после увольнения.

О приеме работника в школу делается запись в книге учёта личного состава.

Перевод на другую постоянную работу в школе по инициативе администрации школы, то есть изменение трудовых функций или изменение существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.

В случае производственной необходимости администрация школы имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в том же образовательном учреждении. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года. При этом работник не может быть переведён на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

Перевод на другую работу в пределах школы оформляется приказом Директора школы, на основании которого делается запись в трудовой книжке

работника (за исключением случаев временного перевода).

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию школы в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным

федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения администрацией заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения администрацией школы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, трудового договора, директор школы обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора школы.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора администрация школы выдаёт работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или сведений о трудовой деятельности в лице и производит с работником окончательный расчет.

Формулировка об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ, со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ.

При получении трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или сведений о трудовой деятельности в школе работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, администрация школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или сведений о трудовой деятельности у данного работодателя, либо дать согласие на отправку её по почте. Со дня направления указанного уведомления администрация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. При накопившихся отгулах работодатель обязан при увольнении работника заменить неиспользованные дни отдыха повышенной оплатой.

С 1 января 2020 года школа в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация, которая передается в систему обязательного пенсионного страхования в информационные ресурсы Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке, установленном с действующим законодательством.

В случае если работник подает заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, директор школы выдает ему трудовую книжку на руки. После выдачи трудовой книжки работнику на руки, администрация школы освобождается от ответственности за ее ведение и хранение.

При выдаче трудовой книжки работнику на руки в нее вносится запись в соответствии с частью 3 статьи 3 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

В случае если работник направляет заявление о продолжении ведения его трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ (на бумажном носителе), администрация школы продолжает ведение

трудовой книжки в порядке, установленном действующим законодательством. Работник, подавший заявление о продолжении ведения трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

Работники, не имевшие возможности по 31.12.2020 включительно подать Директору школы одно из письменных заявлений, вправе сделать это в любое

время, подав по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

Директор школы обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты школы 76@orenschool.ru:

в период работы в учреждении не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае если работник не подал работодателю ни одного из заявлений, администрация школы продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (на бумажном носителе).

Сотрудник школы, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначается приказом директора школы. Указанный в приказе сотрудник должен быть ознакомлен с ним под подпись.

Основные права работников школы.

Педагогические работники школы пользуются следующими академическими правами и свободами:

свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

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

право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

право на бесплатное пользование библиотеками и информационными

ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами школы к информационно

телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в школе;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими

и научными услугами школы в порядке, установленном

законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

право на участие в управлении школы, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном настоящим Уставом;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности школы, в том числе через органы управления и общественные организации;

право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

право на повышение квалификации, прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории в порядке, установленном законодательством об образовании.

Академические права и свободы, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

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

право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в

порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

На основании Федерального закона № 491-ФЗ дополнительные выходные дни можно копить. Таким образом, всего дополнительных дней отпуска может быть до 24. При этом дополнительные выходные дни предоставляются в рабочие дни. При предоставлении дополнительных выходных работодатель обязан соблюсти принцип единого отпуска – то есть вызывать сотрудника на работу в этот период нельзя.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом и другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае выхода на работу на полную (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

Дополнительные выходные по уходу за ребенком-инвалидом.

Порядок предоставления дополнительных выходных дней по уходу за ребенком инвалидом регламентирует статья 262 ТК РФ и постановление Правительства от 06.05.2024 года № 714, работники имеют право на:

- 4 дня по уходу за ребенком инвалидом в месяц;
- эти дни оплачивают по среднему заработку;
- их можно накапливать и объединять в отдых до 24 дней;
- объединение разрешается только один раз в год.

Претендовать на оплачиваемые выходные дни по уходу могут не только кровные родители, но и усыновители, опекуны и попечители ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Новые социальные гарантии мобилизованным работникам гарантии членам семьи мобилизованного.

Запрет увольнения. Нельзя увольнять сотрудника по пункту 1 части 1 статьи 83 ТК, если его призвали на военную службу по мобилизации. Вместо этого трудовой договор с мобилизованным сотрудником нужно приостановить (ст. 351.7 ТК). В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы и должность. В этот период работодатель вправе заключить с другим сотрудником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника по указанному месту работы и должности. На период приостановки действия трудового договора за работником сохраняются социально-трудовые гарантии, если он получил на них право до начала периода приостановки. К ним относится дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение сотрудника, улучшение социально-бытовых условий сотрудника и членов его семьи. Период приостановки действия трудового договора входит в трудовой стаж. Кроме того, период приостановки входит в стаж работы по специальности. Исключение – случаи досрочного назначения страховой пенсии по старости. Пока действует приостановка действия трудового договора, работника нельзя увольнять по инициативе работодателя. Исключение – случаи ликвидации компании либо прекращения деятельности ИП, истечение срока действия срочного трудового договора. Поправки не изменили правила увольнения по желанию сотрудника или по соглашению сторон. Действие трудового договора возобновляют в день выхода сотрудника на работу. Он обязан предупредить работодателя о своем выходе не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 351.7 ТК). Если сотрудник не выйдет на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, работодатель вправе уволить его (п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК). Отпуск после окончания военной службы. В течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора сотрудник имеет право получить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время. Стаж работы у работодателя не важен (ст. 357.1 ТК). Период приостановки трудового договора входит в отпускной стаж мобилизованного сотрудника (ст. 121 ТК). Гарантии членам семьи мобилизованного. В Трудовом кодексе установили гарантии родителям, у которых есть ребенок до 18 лет, если другого родителя призвали на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту. Они имеют преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата. Их нельзя направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время без письменного уведомления и их письменного согласия (ст. 179, 259 ТК). Также новая редакция ТК РФ расширила перечень

сотрудников, которых нельзя направлять в командировки, привлекать к сверхурочной, ночной работе и работе в выходные и праздники без их письменного согласия (Федеральный закон от 19.11.2021 № 372-ФЗ). Такая работа не должна быть противопоказана сотрудникам в соответствии с медзаключением, и их нужно ознакомить письменно с правом отказаться от такой работы. К новым категориям льготников относятся сотрудники: которые воспитывают детей до 14 лет в одиночку, то есть, без супруга или супруги; у которых ребенок до 14 лет, при этом другой родитель работает вахтовым методом; у которых трое и более детей в возрасте до 18 лет и младшему из них не исполнилось 14 лет.

Призыву на военную службу подлежат граждане мужского пола в возрасте от 18 до 30 лет, состоящие на воинском учете и не пребывающие в запасе.

До 30 лет граждане могут быть направлены на альтернативную гражданскую службу. Предельный срок пребывания в запасе для солдат, матросов, сержантов, старшин, прапорщиков и мичманов мужского пола. Для тех из них, кто относится к первому разряду, предельный возраст повысили с 35 до 45 лет, ко второму – с 45 до 50 лет, к третьему – с 50 до 55 лет (Федеральный закон от 24.07.2023 г. № 326-ФЗ). Также предусмотрен переходный период с 1 января 2028 года.

Для граждан, которые имеют воинские звания солдат, матросов, сержантов, старшин, прапорщиков и мичманов, установлен предельный возраст пребывания в запасе: до 51 года – для граждан, которым исполнится 50 лет в 2024 году; 52 года – у тех, кому исполнится 50 лет в 2025 году, 53 года – для граждан, которым исполнится 50 лет в 2026 году; 54 года – у тех, кому исполнится 50 лет в 2027 году. Кроме того, предельный возраст пребывания в мобилизационном резерве: 65 лет – для старших офицеров; 60 лет – для младших офицеров; 55 лет – для иных воинских званий; 70 лет – для высших офицеров.

Граждане от 50 до 54 лет, которых военкомы отправили в отставку до 1 января 2024 года, не подлежат зачислению в запас. Но они могут по своему желанию подать заявления в военный комиссариат о продолжении пребывания в запасе до достижения нового предельного возраста пребывания в нем.

Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Оренбургской области.

Работник вправе поменять банк, в который перечисляют его зарплату.

Работник обязан предупредить директора школы о смене банка письменно минимум за 15 календарных дней до выдачи зарплаты и указать новые реквизиты.

Педагогическим работникам школы, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются Оренбургской областью за счет бюджетных ассигнований бюджета, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

Основные обязанности работников школы.

Работники школы обязаны:

строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом школы, настоящими Правилами, другими локальными нормативными актами школы, трудовыми договорами и должностными инструкциями;

соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;

соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, антитеррористической и противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

экономно расходовать материалы, электроэнергию, воспитывать у учащихся бережное отношение к имуществу школы;

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность,

самостоятельность, инициативу, творческие способности,

формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения занятий и перемен. Обо всех случаях травматизма учащихся они обязаны немедленно сообщать администрации школы.

В случае опоздания учащихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора (по учебно-воспитательной работе).

Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах должны быть открыты, кабинеты могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения, оставлять учеников в закрытых помещениях одних не допускается.

По окончании рабочего времени, аудитории (кабинеты) закрываются на ключ. Если педагог работает в разных аудиториях, то он обязан сдать ключ от кабинета на вахту школы сразу после проведенного занятия.

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

проведение классных часов и собраний;

проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;

генеральная уборка и уборка класса, дежурство;

дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

В случае пожара или других стихийных ситуациях работники школы поступают согласно утверждённому плану эвакуации и инструкциям, утвержденным в установленном порядке.

Основные права работодателя.

Работодатель имеет право:

на управление, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом школы;

на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективного договора;

на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы и других работников,

соблюдения настоящих Правил;

на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

реализовывать иные права, определенные Уставом школы, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

Основные обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовым договором; индексировать зарплату работников через ежегодные надбавки к окладу и премии;

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

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

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

в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований); отпускать работников на диспансеризацию с сохранением за ним рабочего места и заработка.

не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать

формирование и реализацию инициатив работников школы;

создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

исполнять иные обязанности, определенные уставом школы, трудовым договором, коллективным договором, законодательством Российской Федерации.

Рабочее время педагогов и других работников школы, его использование.

Рабочее время работников школы определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми директором школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными

инструкциями работников.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом школы с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

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

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них настоящими Правилами, законодательными актами Российской Федерации и Оренбургской области.

При определении учебной нагрузки педагогических работников необходимо учитывать:

у учителей, как правило, должна сохраняться преемственность и объём учебной нагрузки;

молодых специалистов обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

объём учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Ежегодно приказом директора школы утверждается календарный учебный график.

В школе устанавливается следующий режим занятий:

Учебный процесс в школе организован из расчета 6 - дневной рабочей недели. Выходной день - воскресенье.

В 1, 2, 3, 4 классах учебный процесс организован из расчета 5 - дневной рабочей недели. Выходные дни - суббота и воскресенье.

Учебный процесс в школе организован в две смены. Во вторую смену не могут заниматься обучающиеся 1, 5, 9, 10, 11 классов. Время начала занятий определяется приказом директора школы.

Продолжительность одного урока составляет 40 минут.

Продолжительность перемен для организации отдыха и питания учащихся составляет 20 минут.

На протяжении первой четверти обучение в первом классе осуществляется в особом режиме: продолжительность урока составляет 35 минут, введена динамическая пауза в занятиях, сокращено количество уроков.

Продолжительность учебного года на всех уровнях общего образования составляет не менее 34 недель без учета государственной итоговой аттестации, в 1 классах - 33 недели.

Количество классов в школе определяется в зависимости от числа поданных заявлений граждан и условий, созданных для осуществления образовательного процесса, и с учетом санитарных норм и контрольных нормативов, указанных в лицензии.

Продолжительность дня для обслуживающего персонала определяется графиком с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается администрацией школы по

согласованию с профсоюзным комитетом.

Рабочий день для педагогических работников школы может быть увеличен в случаях:

проведения педагогических советов;

административных совещаний при директоре и его заместителях, планёрках, проводимых по мере необходимости;

дежурства по школе в соответствии с локальным нормативным актом школы;

вследствие привлечения педагогического работника к замене

заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя;

во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка

общественных мероприятий, генеральная уборка), а также, когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной

документации, оформление и заполнение классных журналов, отчётность о посещаемости и успеваемости учеников и др.).

Устанавливается единый день совещаний - вторник, педагогических советов - по плану (не реже одного раза в четверть и предварительные педагогические советы по итогам четверти), собраний трудового коллектива.

Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной настоящими Правилами и должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора школы с письменного согласия работника.

Работа кружков, секций, творческих объединений, а также дополнительных индивидуальных и групповых занятий с учащимися допускается только по расписанию, утвержденному директором школы. Дополнительные занятия для организации обучения по выбору самих обучающихся, направленные на реализацию интересов, способностей и возможностей учащихся начинаются не ранее чем через один час после окончания основных занятий.

Проведение внеклассных, в том числе общешкольных, мероприятий проводится по плану, утвержденному директором школы.

Проведение экскурсий, походов, посещение выставок и др. разрешается только под руководством классных руководителей. Ответственность за жизнь и здоровье обучающихся при проведении подобных мероприятий несет учитель, который назначен приказом директора школы.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются приказом директора школы.

Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается приказом директора и не должно быть менее 30 минут.

В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на переменах, а также начало уроков после звонка не допускается и считается отсутствием учителя на рабочем месте.

График дежурства учителей (на этажах и столовой) утверждается и разрабатывается администрацией школы, заместители директора школы осуществляют контроль за исполнением дежурными учителями своих обязанностей.

Дежурный учитель приступает к своим обязанностям по графику, утвержденному директором школы.

Дежурный учитель обязан каждую перемену:

выходить на свой пост, определенный дежурным администратором, и следить за порядком на вверенном ему участке;

следить за сохранностью имущества школы, при необходимости, предотвращать поломку или неисправность;

предотвращать травмоопасные и иные ситуации, несущие угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, при необходимости, доложить о данной ситуации дежурному администратору и директору школы.

Дежурный учитель вправе требовать от участников образовательного процесса соблюдения дисциплины, правил пожарной безопасности, требований гигиены.

Классный руководитель своевременно, согласно утвержденного директором школы графика, выводит учащихся в столовую.

Учителя, дежурные по столовой, при содействии дежурного администратора и классных руководителей осуществляют контроль соблюдения порядка в столовой, поведения учеников в столовой. В случае задержки учащихся при проведении обедов классный руководитель обязан предупредить дежурного администратора.

Из числа своих заместителей директор школы назначает дежурных администраторов. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утвержденного директором графика дежурств и специально выработанного функционала в соответствии с Положением школы о дежурстве.

Время каникул является рабочим временем. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу. Продолжительность каникул в течение учебного года определяется календарным учебным графиком. Для обучающихся в первых классах в течение учебного года устанавливаются дополнительные недельные каникулы.

Во время каникул педагогические работники привлекаются директором школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков;

отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков;

оставлять учащихся в кабинетах одних, без учителя;

удалять учащихся с уроков;

отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.

Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе) своевременно предупреждает учителей и учащихся о замене уроков в расписании.

В школе устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работающих в одном классе:

- урок начинается и заканчивается по звонку;

каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся;

воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей;

воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;

обращение к учащимся должно быть уважительным;

учитель в самом начале урока (организационный момент) требует полной готовности учеников к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания;

учитель вырабатывает спокойный сдержанный тон. Категорически запрещается крик, оскорбление ученика. Их альтернатива - спокойное требование, спокойный тон, выдержка.

учителя, работающие в одном классе, в зависимости от обстоятельств, проводят коррекцию требований в зависимости от отношения учащихся к учению, их поведение, рекомендаций педагога-психолога;

требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме;

все учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие учащихся к учителям на основе межпредметных связей, взаимоуважения друг к другу;

важное место в воспитании занимает высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе. Поиск новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждение является постоянным атрибутом работы учителя.

Поощрения работников школы за выдающиеся успехи в работе.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную безупречность в работе, новаторство в труде и другие достижения в работе директором школы в отношении работников применяются следующие виды поощрений:

объявление благодарности;

награждение Почетными грамотами школы;

представление к награждению наградами муниципального, регионального, федерального уровней ;

осуществление выплат стимулирующего характера;

другие виды поощрений.

Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или надлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

замечание;

выговор;

увольнение.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

Наложение дисциплинарного взыскания производится директором школы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Дисциплинарное взыскание объявляется приказом директора школы под роспись работника и доводится до сведения всех работников школы.

Правила внутреннего трудового распорядка являются едиными и

обязаны исполняться всеми педагогическими работниками школы без исключения, контроль соблюдения правил возложен на администрацию школы и профсоюзный комитет.