

**СОГЛАСОВАНО**

с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «26» октября 2015г. № 5)

Председатель  
выборного органа первичной профсоюзной организации



Н.  
(подпись)

Спасова О.

(Ф.И.О.)

**Приложение № 1**

к коллективному договору  
МБОУ «Юринская средняя общеобразовательная школа им. С. А. Лосева» на 2015 – 2018 годы

**УТВЕРЖДАЮ**  
Руководитель образовательного учреждения



Алтышева М.А.

(Ф.И.О.)

«26» октября 2015 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Юринская средняя общеобразовательная школа имени С.А. Лосева»**

**I. Общие положения.**

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

Трудовые отношения работников муниципальных образовательных учреждений регулируются Кодексом законов о труде РФ.

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

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя статья 21 ТК РФ, устанавливает взаимные правила и обязанности работодателя и работников, ответственных за их соблюдение и исполнение и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Юринская средняя общеобразовательная школа имени С.А.Лосева», рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются общим собранием работников школы по представлению администрации. Текст правил вывешивается на видных местах в школе.

С правилами внутреннего трудового распорядка администрации знакомит каждого при приеме на работу.

## **II. Основные правила и обязанности руководителей школы.**

### **Руководитель школы имеет право на:**

- управление школой и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом школы;
- заключение и распоряжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;
- создание совместно с другими работодателями объединений для защиты своих интересов;
- организацию условий труда работников, определенных по соглашению с учредителем;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер;
- решение других вопросов, установленных законодательством.

### **Руководитель школы обязан:**

- соблюдать законы РФ и Республики Марий Эл, 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.;
- заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа или трудового коллектива;
- разрабатывать планы социального развития школы и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников школы после предварительной консультации с профкомом;
- принимать меры по участию работников в управлении школой, развивать и укреплять социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, в трудовых договорах (контрактах);
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды социального страхования работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья, обучающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности;
- предупреждать работников о проведении планируемых собраний за два дня до его проведения

## **III. Основные правила и обязанности работников школы.**

### **Работник имеет право на:**

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;

- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством РФ для соответствующих профессионально-квалифицированных групп работников;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается представлением 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 планом социального развития школы;
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профсоюз, представляющий интересы работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- индивидуальные, коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральными законами способов их разрешения, включая право на забастовку;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности;
- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;
- длительный отпуск со сроком до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем или уставом школы;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников с целью обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, предварительно согласовав с администрацией школы;

- оплату методических, наглядных, электронных пособий, таблиц стоимостью до 2000 (двух тысяч) рублей 1 раз в год по согласованию с администрацией школы.

#### **Работник обязан:**

- предъявлять при приёме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и законом об образовании, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями тарифно-квалификационных характеристик, должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителей, использовать рабочее время для производственного 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 своё 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 сырьё, энергию и другие ресурсы;
- соблюдать законные права обучающихся;
- поддерживать постоянную связь с родителями обучающихся.

#### **IV. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.**

##### **Порядок приёма на работу.**

- 4.1.1. Работники реализуют своё право путём заключения трудового договора (контракта) о работе в школе.
- 4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ) путём составления и подписания сторонами единого правового документа отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр находится в школе, другой - у работника.
- 4.1.3. При приёме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации школы:
  - трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, а для поступающих на работу впервые – справку о последнем занятии;
  - паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
  - медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в школе (ст. 69 ТК РФ)

- 4.1.4. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители) в соответствии с единой тарифной сеткой обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.
- 4.1.5. Приём на работу в школу без перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством.
- 4.1.6. Приём на работу оформляется приказом директора школы на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку (гл 11, ст. 68 ТК РФ).
- 4.1.7. Фактическое допущение к работе считается заключением договора, независимо от того, был ли приём на работу надлежащим образом оформлен (ст. 67 ТК РФ).
- 4.1.8. В соответствии с приказом о приёме на работу, администрация обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника о приёме на работу согласно инструкции о ведении трудовых книжек. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.
- 4.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в школе. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчётности.
- 4.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить её владельца под расписку.
- 4.1.11. На каждого работника школы ведётся личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приёме на работу, копии об образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в школе, документов, предъявляемых при приёме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора (контракта).
- 4.1.12. Руководитель школы вправе предложить работнику заполнить личный листок по учёту кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.
- 4.1.13. Личное дело работника хранится в школе, в том числе и после увольнения до достижения им возраста 75 лет.
- 4.1.14. О приёме работника в школу делается запись в книге учёта личного состава.
- 4.1.15. При приёме на работу работник должен быть ознакомлен под расписку с учредительными документами и локальными правовыми актами школы, соблюдение которых для него обязательно, **а именно:**
- Уставом школы;
  - Правилами внутреннего трудового распорядка;
  - Коллективным договором;
  - Должностной инструкцией;

- Инструкцией по охране труда;
- Правилами по технике безопасности;
- Правилами пожарной безопасности, санитарно - гигиеническим и другими нормативно-правовыми актами школы, упомянутыми в трудовом договоре.

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

#### **4.2. Отказ в приёме на работу.**

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации школы., поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

4.2.2. В соответствии с законом администрации обязана предоставить работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях со школой, а также уволенным в связи с привлечением к уголовной ответственности, которое впоследствии было признано незаконным.

#### **4.3. Перевод на другую работу.**

4.3.1. Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу. Такой перевод допускается только с согласия работника (гл.12 , ст.72,73 ТК РФ).

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах школы, оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке, за исключением случаев временного перевода.

4.3.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных гл.12,ст74 ТК РФ.

4.3.4. Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (соц. защита, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных гл.36. ст. 220 ТК РФ.

4.3.5. Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменении числа часов, групп, количества учащихся, часов, по учебному плану, образовательных программ) и квалифицирующихся, как изменение существенных условий труда. Об изменении существенных условий труда, работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (гл.12, ст.72,73 ТК РФ).

#### **4.4. Прекращения трудового договора (контракта).**

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

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник. Независимо от причины прекращения трудового договора **администрация школы обязана:**

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях статьи ТК РФ или закона об образовании, послуживший основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (гл.11, ст.62,66 ТК РФ);
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовой книжке должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учёта движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

- 5.1. Рабочее время педагогических работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (разд.4 гл. 15 ст. 91 ТК РФ) МБОУ «Юринская средняя общеобразовательная школа имени С.А.Лосева», а также учебным расписанием, должностными обязанностями и трудовым договором (контрактом), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.
- 5.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (п.5 ст.55 Закона об «Образовании»). Стороны при заключении трудового договора (контракта) не вправе увеличивать продолжительность рабочего времени, установленную законодательством.
- 5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного отпуска педагогическим работникам школы устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ и республики Марий Эл с учётом особенностей их труда.
- 5.4. Учебная нагрузка педагогического работника определяется в трудовом договоре (контракте).
  - 5.4.1. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п.66 типового положения об общеобразовательном учреждении, на которое распространяются настоящие правила, устанавливается исходя из количества по учебному плану, программ, обеспеченности

кадрами, другими конкретными условиями в школе и не ограничивается верхним пределом.

5.4.2. Первоначально оговорённый в трудовом договоре (контакте) объём учебной нагрузки может быть изменён сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре (контракте).

5.4.3. В случае, когда объём учебной нагрузки не оговорен в трудовом договоре (контракте), учитель считается принятым на тот объём учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя при приёме на работу.

5.4.4. Трудовой договор (контракт) в соответствии со ст.97,162 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой мене, чем установлено за ставку заработной платы в следующих случаях:

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

5.4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре (контракте) или приказе руководителя возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае изменения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов, групп (п.66 типового положения о школе)

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать, как изменения 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 на новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается.

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

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью;
- простоя, когда работники могут переводиться с учётом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.
- 5.4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем школы по согласованию с выборным профсоюзным органом, с учётом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск, но позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объёма учебной нагрузки.
- 5.4.8. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объём учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора школы по согласованию с профкомом, мнение которого как коллективного органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.
- 5.4.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:
- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов, групп и установленный законом объём учебной нагрузки;
  - объём учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев, указанных в п. 5.4.5.
- 5.4.10. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков. Расписание составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с профкомом с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм и максимальной экономии рабочего времени учителя.
- 5.4.11. Педагогическим работникам по возможности предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.5. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педсоветов, родительские собрания и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению
- 5.6. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45-40 или даже 35 минут устанавливается только для учащихся, поэтому перерасчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года ни в каникулярный период.
- 5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за

неделю или другой учётный период и утверждается директором по согласованию с профкомом.

- 5.7.1. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приёма пищи. Порядок и место отдыха, приёма пищи устанавливается директором по согласованию с профкомом. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.
- 5.7.2. Для некоторых категорий работников (сторож), где требуется круглосуточная работа, по согласованию с профкомом может быть установлен суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов (р.4 ст.104), а в графике работы должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых, продолжительностью не менее 42-х часов (гл.18 ст.110).
- 5.7.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, но с согласия профкома и по письменному согласию директора. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или соглашению сторон в денежной форме, но менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством или с согласия работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.
- 5.8. Директор школы привлекает к дежурству по школе педагогических работников. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором по соглашению с профкомом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий педагога и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 5.9. Время осенних, зимних, весенних каникул, не совпадающее со временем очередного отпуска. Является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором школы.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних и весенних каникул учащихся производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, как

простой не по вине работника. В связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные гл.21 ст.74, 157.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (охрана, ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением установленной им зарплаты. За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, условия оплаты также сохраняются.

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

5.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией школы по согласованию с профкомом с учётом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска только с согласия работника. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 января текущего года и доводится до сведения всех работников. Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска. Ежегодно отпуск должен быть перенесён или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником общественных или государственных обязанностей;
- в других случаях предусмотренных законодательством ст.125 ТК РФ и правилами об очередных и дополнительных отпусках.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска зарплату за время отпуска вперед (пункт 17 Правил).

Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по отделу образования, другим работникам – приказом по школе.

5.11. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписанию уроков, занятий, график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков и перерыв между ними;

- удалять обучающихся с уроков, занятий.
- курить в помещении школы.

#### 5.12. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью.
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- присутствие на уроках, занятиях посторонних лиц без разрешения администрации школы.
- входить в класс после начала урока, таким правом в исключительных случаях пользуются только руководители школы.
- Делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков, занятий и в присутствии обучающихся.
- Режим работы школы

## **VI. Поощрения за успехи в работе.**

- 6.1. За добросовестный труд, за образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников ( ст.191 ТК РФ):
- объявление благодарности;
  - выдача премии;
  - награждение ценным подарком;
  - награждение Почетной грамотой.
- 6.2. В школу могут, применяться и следующие формы поощрения:
- «Ветеран школы» (после 20 лет в Юринской средней общеобразовательной школе)
  - «Почетный ветеран школы» (после 25 лет в Юринской средней общеобразовательной школе).
  - Льготы от школы (согласно коллективному договору).
- 6.3. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профкомом 9 ст.371 ТК РФ).
- 6.4. Поощрения объявляются в приказе по школе, доводятся до сведения работника и коллектива и заносятся в трудовую книжку.
- 6.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания. Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении в работе.
- 6.6. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к :
- награждению орденами и медалями, нагрудными значками, почетными грамотами.
  - присвоению почетных званий ( ст.191 ТК РФ).

6.7. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

## **VII. Трудовая дисциплина**

### **7.1. Работники школы обязаны:**

- подчиняться администрации;
- выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью;
- выполнять 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, администрация вправе применять к нему следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

7.4. В соответствии с законом РФ «Об образовании» основанием для увольнения педагогического работника школы по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора (контракта) является:

- повторение в течение года грубое нарушение Устава школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с психическим или физическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- увольнение в соответствии с колдоговором по настоящим основаниям не может осуществляться без согласия профкома.

7.5. Администрация школы имеет право вместо дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива. При увольнении работника за систематическое невыполнение трудовых обязанностей общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины учитывается наравне с дисциплинарным взысканием.

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

7.7. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренного законов, запрещается.

7.8. Взыскание должно быть наложено администрацией школы в соответствии с Уставом.

- 7.8.1. Работники школы, избранные в состав профсоюзных органов школы и не освобожденные от работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профкома – райкома профсоюза (ст.374 ТК РФ).
- 7.8.2. Члены совета школы не могут быть по инициативе администрации подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия совета школы.
- 7.8.3. Представители профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию.
- 7.9. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.
- 7.9.1. Дисциплинарные взыскания применяются 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 6 месяцев со дня совершения проступка.
- 7.9.2. В соответствии с п.2.3 ст.55 закона «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения или Устава школы 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.
- 7.9.3. До применения взыскания от нарушений трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отсутствие объяснения должно быть подтверждено соответствующим актом об отказе работника дать объяснение.
- 7.10. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учётом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при котором он был совершен, предшествующей работы и поведения работника.
- 7.11. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику подвергнутому взысканию, под расписку (ст.193 ТК РФ).
- 7.12. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в КТС или суд.

- 7.13. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.  
Администрация школы по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший добросовестный работник.
- 7.14. Дисциплинарное взыскание на директора школы применяется тем органом, который имеет право его назначать и увольнять.
- 7.15. Решение о применении мер взыскания принадлежит администрации, которая может и не применять взыскания, хотя проступок и имел место, а ограничиться устным замечанием, беседой и т.д.
- 7.16. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

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

- 8.1. Каждый работник школы обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов федеральной инспекции труда, предписания органов трудовой инспекции профсоюза и представителей совместных комиссий по охране труда.
- 8.2. Руководители школы при обеспечении мер по охране труда должны руководствоваться отраслевой программой по улучшению условий и охраны труда, типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов системы образования, положением о порядке расследования, учёта и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования.
- 8.3. Все работники школы, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.
- 8.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для школ. Их нарушения влечёт за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 7 настоящих правил.

- 8.5. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указания выше общие предписания, применяемые во всех случаях.
- 8.6. Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.
- 8.7. Руководители школы, виновные в нарушении законодательства или иных нормативных актов по охране труда, в не выполнении обязательств по коллективному договору, либо препятствующие деятельности российской трудовой инспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ и республики Марий Эл.