

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем
Чегемского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол №1 от 28.08.2016г.



Утверждаю
Директор
А.Кабжихов
Приказ №40/16 от 31.08.2016г.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативными документами, имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательной организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации (ст. 190 ТК РФ).

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.4. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего распорядка, решаются администрацией общеобразовательной организации в пределах представленных ей прав.

2. Прием и увольнение работников

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

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной общеобразовательной организации.

2.3. Трудовой договор между работником и учреждением заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом директора общеобразовательной организации. Условия договора не могут быть хуже условий, гарантированных трудовым законодательством. Приказ объявляется работнику под расписку.

2.4. При приеме на работу необходимы следующие документы:

-паспорт для удостоверения личности;

-трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые - справку о последнем занятии, выданную по месту жительства, а для лиц, уволенных из рядов Вооруженных сил - военный билет);

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

-документы об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;

-медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении;

-копию приказа о присвоении квалификационной категории;

-справку об отсутствии судимости.

2.5.Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы, копию трудовой книжки, копию паспорта, копию диплома, копию ИНН, страхового пенсионного свидетельства, справку о надбавках и копию приказа о присвоении квалификационной категории.

2.6.Сотрудники-совместители представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.7.Прием на работу оформляется приказом. В приказе для принятых на работу по совместительству указывается период работы.

2.8.При приеме работника или перевода его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- уставом учреждения;

- правилами внутреннего трудового распорядка;

- должностными инструкциями;

-режимом работы;

-об условиях труда и его оплаты.

2.9.На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.10.На каждого работника ведется «личное дело», которое состоит из: личного листка по учету кадров; автобиографии; кадровой анкеты; заявления о приеме на работу; копии трудовой книжки; копий документов об образовании; квалификации, профессиональной подготовке (в т.ч. приказов о присвоении категории); выписок из приказов о назначении, переводе и поощрениях.

2.11.Перевод работника на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работников: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника ст. 74 ТК РФ.

2.12. В связи с изменениями в организации работы школы (изменения количества групп, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения, экспериментальной работы и т.п.) изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда, допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации, работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца.

2.13. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается п. 7. 77 ТК РФ.

2.14.Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии невозможности перевода

увольняемого работника, с его согласия на другую работу и по получению предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа школы.

2.15. Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (п. 5 ст. 81 ТК):

-прогул или отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин (п. 6 (а) ст. 81 ТК);

-появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или иного токсического опьянения (п. 6(б) ст. 81 ТК);

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК);

-совершения работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК)

производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласия с выборным профсоюзным органом школы.

2.16. В случае невыхода на работу или неисполнения трудовых обязанностей без уважительных причин от работника требуется письменное объяснение и далее принимается решение о взыскании.

2.17. В день увольнения работника администрация школы выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку и документы о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

2.18. Трудовая книжка выдается владельцу под роспись в специальном журнале.

2.19. Личное дело уволенного работника хранится в школе 3 года и далее передается в архив.

2.20. Если работник не является за трудовой книжкой, ему высылается приглашение по почте или передается по телефону (в последнем случае составляется служебная записка за подписью передающего информацию лица).

2.21. В случае неявки работника за трудовой книжкой после извещения трудовая книжка отправляется ценным письмом по заявлению работника по адресу им указанному.

2.22. Сведения о домашних телефонах, адресах работников школы или обучающихся не передаются третьим лицам и сторонним организациям без согласия работников или обучающихся и их родителей (законных представителей).

3. Обязанности работников

Все работники школы обязаны:

3.1. Строить свою работу в контексте концепции школы, корректировать планы и задачи своей работы в соответствии с общими задачами школы.

3.2. Способствовать созданию благоприятного морально-психологического климата школы, всемерно содействовать разрешению конфликтных ситуаций.

3.3. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, выполнять учебный режим, требования Устава школы, Правила внутреннего трудового распорядка, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для полезного труда, воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.4. Систематически повышать свою профессиональную и деловую квалификацию.

3.5. Соблюдать требования правил техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации.

3.6. О причине отсутствия или опоздания предоставить соответствующий документ. В случае неявки на работу по болезни известить администрацию как можно ранее.

3.7. Перед началом работы открыть кабинет, включить свет, проверить температурный режим, санитарное состояние.

В случае обнаружения отклонений от правил и норм пожарной и электробезопасности сообщить дежурному администратору школы в тот же день.

3.8. Соблюдать санитарные правила, гигиену труда.

3.9. Соблюдать правила пожарной безопасности при пользовании помещениями школы.

3.10. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

3.11. Правильно и по назначению использовать средства, оборудование, учебные и организационно-правовые материалы, передаваемые ему школой, не допускать передачи их третьим лицам в другие учебные заведения и учреждения без согласования с администрацией.

3.12. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.13. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.14. Своевременно знакомиться с распоряжениями по школе и планом работы.

3.15. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.16. В случае неявки на организационные, производственные совещания и т.п. своевременно и самостоятельно узнавать сведения и решения независимо от причины неявки.

3.17. По мере сил содействовать высокоэффективной и устойчивой работе школы и ее динамичному развитию.

3.18. Следить за выполнением всеми обучающимися правил внутреннего распорядка школы.

Педагогические работники обязаны:

3.19. Систематически, не реже одного раза в пять лет, проходить аттестацию по повышению профессиональной квалификации или подтверждению имеющейся.

3.20. Начинать занятие строго по расписанию, во время занятий находиться в кабинете с обучающимися.

3.21. По истечении учебного времени сообщать детям об окончании занятий и дает разрешение на выход обучающихся из кабинета. Педагог выходит из класса последним.

3.22. Отвечать за сохранность имущества, чистоту и порядок своего кабинета во время занятий. В случае обнаружения каких-либо пропаж, поломок, порчи вещей в кабинете сообщать об этом дежурному администратору школы в тот же день после окончания работы.

3.23. В день проведения занятий сделать запись темы, даты, времени занятия, отметить отсутствующих в журнале.

3.24. По окончании занятий вывести детей из кабинета, закрыть окна, проверить санитарное состояние кабинета, выключить свет и оргтехнику, закрыть кабинет и повесить ключ.

3.25. При организации дополнительных занятий с обучающимися вне общего расписания, подать заместителю директора по учебно-воспитательной работе соответствующие заявки и проводить занятия под своим личным наблюдением.

3.26. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая тематические мероприятия.

3.27. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для педагогов и обучающихся.

3.28. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.29. Нести личную ответственность за жизнь и здоровье детей, организацию учебного процесса, качество занятий.

3.30. Своевременно знакомиться с расписанием занятий и графиком работы.

3.31. Следить за сохранностью контингента обучающихся в классах.

- 3.32. Своевременно узнавать причину неявки детей на занятия и принимать соответствующие меры.
- 3.33. Поддерживать связь с родителями и держать их в курсе творческой жизни ребенка.
- 3.34. Систематически рецензировать творческие работы обучающихся.
- 3.35. Вести учет участия обучающихся в творческих мероприятиях, конкурсах, экскурсиях.
- 3.36. Своевременно сдавать отчеты по установленной форме зам. директора по УВР.
- 3.37. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов, а также внутренних документов, отражающих специфику школы.

4. Права работников:

- 4.1. Работник имеет право на работу, отвечающую его профессиональной подготовке.
- 4.2. На охрану труда.
- 4.3. На отдых, который гарантируется установленным Федеральным Законом.
- 4.4. На получение квалификационной категории при успешном проведении аттестации;
- 4.5. На возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой.
- 4.6. На досудебную и судебную защиту своих прав и юридическую помощь.
- 4.7. На пособие по социальному страхованию.
- 4.9. На свободу выбора в пользовании методик обучения и воспитания.
- 4.10. На обращение к администрации с заявлениями, которые подлежат обязательному рассмотрению.
- 4.11. На знакомство с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы.

5. Обязанности администрации

Администрация школы обязана:

- 5.1. Содействовать высокоэффективной и устойчивой работе работников и создавать для работников условия труда, необходимые для правильного исполнения их обязанностей.
- 5.2. Организовать труд педагогов и других работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, согласовывать с педагогами до их ухода в отпуск нагрузку на следующий учебный год.
- 5.3. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
- 5.4. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.
Во время проведения занятий не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы в присутствии учащихся.
- 5.5. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 5.6. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, следить за своевременной выплатой заработной платы и пособий.
- 5.7. Ежемесячно анализировать качество выполнения трудовых обязанностей, выходить на комиссию по стимулированию с предложениями о назначении стимулирующих выплат и премий.
- 5.8. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
- 5.9. Соблюдать Законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и обучающихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех

рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, техники безопасности и санитарным правилам.

5.10. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной безопасности.

5.11. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

5.12. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, компенсировать выходы на работу в установленный выходной или праздничный день с предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять другой выходной день за дежурства в нерабочее время (кроме работников с ненормированным рабочим днем: директор, заместитель директора). Другой день отдыха предоставляется администрацией школы работнику по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам в пределах часов, отработанных во внерабочее время. В остальных случаях оформляется отпуск без сохранения содержания. Возможность предоставления другого дня отдыха определяет заместитель директора по УВР, отвечающий за расписание.

5.13. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

5.14. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

6. Рабочее время

6.1. В школе устанавливается пяти - шестидневная рабочая неделя (в зависимости от реализуемых учреждением учебных планов) соответственно с 2-1 выходным днем (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленного из расчета 36-часовой рабочей недели для женщин и 40-часовой для мужчин. Для педагогических работников - 18 часов в неделю на ставку.

6.2. Графики работы утверждаются директором школы по согласию с профсоюзным органом и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку.

6.3. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.4. Дежурства во внерабочее время допускается в исключительных случаях, не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности, что и дежурство.

6.5. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся, санитарных норм, сочетания умственной и практической деятельности и экономии времени педагогов.

6.6. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству в школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после окончания занятий. График дежурства утверждается директором школы.

6.7. Общие собрания, заседания педагогических советов, методических объединений, совещаний не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – двух часов, собрания обучающихся – одного часа.

6.8. Внеурочные мероприятия (экскурсии, походы и т.д.) проводятся с разрешения заместителя директора по воспитательной работе с обязательной инструкцией учащихся по правилам поведения в массовых мероприятиях.

6.9.Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях только с согласия учителя и разрешения администрации школы. Вход в кабинет после начала занятий разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителю.

6.10.Педагогические работники обязаны являться в школу за 10 минут до начала занятий и находиться в кабинете за 5 минут до начала занятий.

6.11.Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

-изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

-отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся с занятий;

-оставлять обучающихся одних в кабинете;

- курить в помещениях школы.

6.12.Администрация школы учитывает явку на работу и уход с нее всех работников школы.

6.13.В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно ранее, а также при выходе на работу предоставить листок временной нетрудоспособности.

6.14.Табель учета рабочего времени на работников подается заместителем директора по УВР. В случае претензий по начислению заработной платы работник обращается за разъяснениями к директору. В случае неудовлетворения разъяснениями работник имеет право подать свои возражения в письменном виде директору школы. Директор рассматривает данные возражения и дает ответ в течение не более семи рабочих дней.

Каникулы

6.15.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов.

6.16.Во время осенних, зимних и весенних каникул школа работает по расписанию. Во время летних каникул, а также в периоды отмены занятий в школе педагоги привлекаются администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки.

6.17.В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени.

7.Поощрения за успехи в работе

7.1. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, на комиссии по стимулированию труда работников, руководствующейся Положением о системе оплаты труда работников и Положением о стимулировании труда работников, определяется размер стимулирующих выплат и премий.

7.2.За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения: объявление благодарности; награждение Почетной грамотой, материальное поощрение;

7.3.За особые трудовые заслуги работника представляется ходатайство перед вышестоящими органами.

7.4.Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

8.Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1.Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, иных норм, установленных локальными актами школы, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

8.2.За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

8.3. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника (директором школы).

8.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

8.5. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника.

8.6. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

8.7. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.8. Взыскание автоматически снимается, если работник в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскания досрочно по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.9. Педагогические работники, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к обучающимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, курение, распитие спиртных напитков вместе с учащимися, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога. Педагоги могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

10. Порядок оформления отпусков

10.1. Ежегодные отпуска предоставляются на основании графика отпусков, утвержденного директором школы, и соответствующего приказа директора, изданного на основании заявления работника. Ежегодный дополнительный отпуск, как правило, предоставляется вместе с основным.

График отпусков составляется с учетом пожеланий работников и интересов школы.

10.2. Отпуска без сохранения содержания предоставляются по семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам на основании заявления работника. Уважительность причины для отпуска без содержания определяет администрация школы.

10.3. Отпуск считается предоставленным с момента подписания приказа. Уход в отпуск до подписания приказа считается прогулом, так же как и несвоевременное возвращение из отпуска. По данным фактам от работника требуется объяснительная записка, которая является основанием для применения взыскания. В случае отказа написания работником объяснительной записки заместителем директора по УВР в присутствии свидетелей составляется служебная записка на имя директора или составляется акт, после чего директор принимает решение по данному факту.

11. Материальная ответственность работников

11.1. Работники школы несут материальную ответственность за ущерб, причиненный школе в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

11.2. Перечень должностей, при занятии которых с лицами заключаются договоры о полной материальной ответственности, определяется приказом директора школы.

11.3. Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению администрации школы не позднее двух недель со дня обнаружения ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления администрацией иска в соответствующий суд.

11.4. В случаях, не урегулированных настоящими правилами, применяется Закон Российской Федерации и Трудовой кодекс Российской Федерации.