МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД МАЙКОП»

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя школа №23 им. А.П.Антонова»

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  Председатель ПК  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Э.А.Куиз  Протокол №1 от 11.05.2016г. | УТВЕРЖДАЮ:  Директор МБОУ «СШ№23 им.А.П.Антонова»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А.Кузьменко  «13» июня 2016г.  с изменением Приказ № 70 от 06.02.2024г. |

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

для работников МБОУ «СШ №23 им. А.П. Антонова»

1. **Общие положения**
   1. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (ст. 189 Трудового кодекса РФ).
   2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.
   3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.
2. Порядок приема, перевода и увольнения работников
   1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.
   2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-х дневной срок с момента фактического начала работы.
   3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.
   4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

* паспорт
* трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
* документы воинского учета;
* документ об образовании;
* свидетельство ИНН (ксерокопии)
* **справка об отсутствии судимости**
  1. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.
  2. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:
* Уставом учреждения;
* Коллективным договором;
* Правилами внутреннего трудового распорядка;
* должностными требованиями (инструкциями);
* приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в

**«Журнале первичного инструктажа по охране труда».**

* 1. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (книжки приобретаются работником).
  2. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из:
* личного листка по учету кадров;
* автобиографии;
* копий документов об образовании, квалификации, профессиональной

подготовке

* медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях;
* выпи сок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях.

Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т- 2.Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

* 1. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.
  2. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
  3. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.
  4. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников до пускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение за:

* «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» *(п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ);*
* «прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение дня)»
* (подпункт «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
* «появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения»
* (подпункт «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
* «совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя» *(п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ);*
* «совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы»
* (п. 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
* «повторное в течение одного года грубое нарушение устава, внутреннего распорядка Образовательного учреждения» *(п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ);*
* «применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника» *(п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ).*

Увольнения по всем указанным основаниям производится при условии доказанности вины увольняемого в совершенном поступке. При увольнении по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ руководитель обязан учитывать мотивированное мнение профсоюзного комитета.

* 1. В день увольнения Работодатель школы выдает работнику надлежаще оформленную трудовую книжку.

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

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

* 1. Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях.

1. Обязанности работников:

3.1. Работники школы обязаны:

* работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
* систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;
* быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в школе, так и вне школы;
* полностью соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

обо всех случаях травматизма немедленно сообщать работодателю;

* беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
* ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, установленные нормативным актом;
* содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;
* соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
* беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;
* своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
* приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию;
* 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.
  1. Учитель обязан:
* со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;
* иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;
* независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся;
* к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы;
* безусловно выполнять распоряжения учебной части точно и в срок;
* выполнять все приказы директора школы, не противоречащие ТК РФ и действующему законодательству, безоговорочно;
* классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы,;
* планы воспитательной работы составляются один раз в год;
* классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания;
* классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.
  1. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:
* изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
* отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
* удалять учащегося с уроков;
* курить в помещениях школы;
* посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям;
* во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся;
* Работодатель школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы;
* в случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить Работодателя как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
  1. В помещениях школы запрещается:
* нахождение в верхней одежде и головных уборах;
* громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

1. **Основные права работников образования**
   1. Основные права работников образования определены:

* Трудовым кодексом РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171,

173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334,

335, 336, 382, 399);

* Федеральным Законом «Об образовании» в Российской Федерации ;
* Типовым положением об общеобразовательном учреждении.
  1. Педагогические работники имеют право:
* участвовать в управлении учреждением;
* обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
* работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
* принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения;
* защищать свою профессиональную честь и достоинство;
* свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучающихся;
* проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию;
* работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе;
* не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный до одного года отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней;
* повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в пять лет;
* подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику;
* получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

1. Обязанности Работодателя

5.1. Работодатель школы обязан:

* + организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий рабочий год;
  + обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
  + своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников;
  + принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;
  + соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно- техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам;
  + постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, санитарии и гигиене;
  + принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся;
  + создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся;
  + своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно не позднее

15 декабря, предоставлять отгулы за дежурства во внерабочее время;

* + обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.
  + осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;

1. Основные права работодателя
   1. Директор учреждения имеет право:
      * Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
      * Поощрять работников за добросовестный труд.
      * Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.
      * Представлять учреждение во всех инстанциях.
      * Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
      * Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
      * Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной сетки и решения аттестационной комиссии.
      * Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.
      * Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета утвержден Коллективным договором.
      * Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.
      * Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, научной и воспитательной работе за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов воспитательных мероприятий.
      * Назначать классных руководителей, председателей методических объединений (заведующих кафедр), секретаря педагогического совета.
      * Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета учреждения, Попечительского совета.
2. Рабочее время и его использование
   * + Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонажа определяется графиком работы, составленным из расчета 40- часовой рабочей недели.
     + Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются
   * работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.
     + Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.
     + Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.
     + Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.
     + При этом:

а)у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме; в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе *(ст. 66 Типового положения об образовательном учреждении).*

Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

* 1. Работодатель школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется полугодие и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.
  2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться работодателем школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

* 1. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.

**8. Время отдыха**

Время отдыха - период трудовых отношений, в ходе которого работник свободен от исполнения своих обязанностей по трудовому договору. Право на отдых закреплено в Конституции Российской Федерации.

**8.1. Перерывы в течение рабочего дня:**

В течение рабочего дня работнику предоставляется время на отдых.

Виды перерывов в течение рабочего дня:

- перерыв для отдыха и питания

- перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ).

**8.2 Перерывы для отдыха и питания:**

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися.

**8.3. Перерывы для кормления ребенка**

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также отцам и другим лицам, воспитывающим детей без матери, предоставляется перерывы для кормления ребенка.

Минимальная продолжительность перерыва - 30 минут. Работодатель обязан предоставлять перерывы каждые три часа.

При наличии у женщины двух и более детей до полутора лет продолжительность перерыва должна составлять не менее 1 часа.

Женщина вправе определять порядок использования перерывов для кормления. По ее заявлению они могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переноситься на начало или конец рабочего дня.

Перерывы для кормления ребенка (детей) учитываются в качестве рабочего времени и оплачиваются в размере среднего заработка.

9. Поощрения за успехи в работе

9.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

— объявление благодарности;

—выдача премии;

—награждение ценным подарком;

—награждение почетной грамотой;

—представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения применяются работодателем и ППО школы.

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

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1 Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

а) замечание; б) выговор;

в) увольнение.

10.2 Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пре делах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

10.3 До применения взыскания от нарушителей 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) *(Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»),*

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

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

10.5 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 течение 3 рабочих дней co дня подписания *(ст. 193).*

10.6 «Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается немеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников» *(ст. 194 Трудового кодекса РФ).*

10.7 Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

* + «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. *5 ст. 81 Трудового кодекса РФ);*
  + «прогула, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» *(подпункт «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);*
  + «появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения» *(подпункт «6» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);*
  + «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» *(подпункт «г» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);*
  + «нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия..*,»(подпункт*

*«д» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);*

* + «принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации» (п. *9 ст. 81 Трудового кодекса РФ);*
  + однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (и. *10 ст. 81 Трудового кодекса РФ);*

10.8 Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником *(ст. 336 Трудового кодекса РФ):*

«1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_