

Утверждено мнением:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
ГКОУ СО ЕШИ №13
протокол от «12» января 2017г.

Председатель
первичной профсоюзной организации
Е.А. Борноволокова



Приложение № 1
к коллективному договору
ГКОУ СО ЕШИ №13
от «10» января 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКОУ СО ЕШИ №13

Щербакова Т.В.
«10» января 2017 г.



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Государственного казенного образовательного учреждения
Свердловской области «Екатеринбургская школа-интернат № 13,
реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными, областными законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными, областными законами, муниципальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана;

педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;¹

представитель работодателя - руководитель образовательной организации или уполномоченные им лица в соответствии с п.1, ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ» ТК РФ;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

¹ Перечень должностей педагогических работников предусмотрен в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013г. №678.

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов².

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

² Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов - по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона №273 «Об образовании в РФ».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- **паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;**
- **трудовую книжку**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- **страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;**

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

- **документ об образовании**, 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 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию (далее – справка уголовного характера). **При наличии судимости за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести** против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, **могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования**, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием

несовершеннолетних по решению комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности (ст. ст. 331, 351.1 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9.1. Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, 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).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом³ работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям 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.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. 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. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок

³ С учетом сложившейся практики издания распорядительных документов в общеобразовательных учреждениях применяется термин «приказ». Наряду с этим термином ТК РФ предусматривает равнозначный термин «распоряжение», который также может использоваться при оформлении распорядительных актов работодателя.

изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации⁴.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку⁵.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

⁴ См. постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

⁵ Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

вий (содержания) трудового договора возможно по м:

ределенных сторонами условий трудового договора по с изменением организационных или технологических

другую работу (постоянное или временное изменение работника или структурного подразделения, в котором он

е, когда по причинам, связанным с изменением технологических условий труда (изменения в технике и тва, структурная реорганизация производства, другие ые сторонами условия трудового договора не могут быть гся их изменение по инициативе работодателя, за ия трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

ичин могут относиться:

учреждения (слияние, присоединение, разделение, зание), а также внутренняя реорганизация в учреждении; уществлении образовательного процесса в учреждении гва классов-комплектов, групп, количества часов по бным программам и др.).

изменениях определенных сторонами условий трудового причинах, вызвавших необходимость таких изменений, ведомить работника в письменной форме не позднее чем

а другую работу - постоянное или временное изменение ботника и (или) структурного подразделения, в котором ли структурное подразделение было указано в трудовом жении работы у того же работодателя, а также перевод на ность вместе с работодателем. Перевод на другую работу письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК

а не обусловленную трудовым договором работу у того
согласия работника возможен только в исключительных
ных ст. 72.2 ТК РФ.

од на работу, требующую более низкой квалификации,
письменного согласия работника.

ие работником обязанностей временно отсутствующего
лезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только
а, которому работодатель поручает эту работу, и на
енных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от
путем временного перевода на другую работу.

работника на другую работу в соответствии с
нием производится в порядке, предусмотренном ст. ст.

ель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от
к работе) работника:

а работе в состоянии алкогольного, наркотического или
ьянения;

в установленном порядке обучение и проверку знаний и
аны труда;

в установленном порядке обязательный медицинский
ние), а также обязательное психиатрическое
в случаях, предусмотренных федеральными законами и
правовыми актами Российской Федерации;

з соответствии с медицинским заключением, выданным в
гом федеральными законами и иными нормативными
ссийской Федерации, противопоказаний для выполнения
бусловленной трудовым договором;

органов или должностных лиц, уполномоченных
нами и иными нормативными правовыми актами
и;

их, предусмотренных федеральными законами и иными
ыми актами Российской Федерации.

договор, заключенный на время выполнения определенной работы, по завершении этой работы.

договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

договор, заключенный для выполнения сезонных работ в определенный период (сезона), прекращается по окончании этого периода.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 дней, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

Заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие причины, не предусмотренные законодательством, либо в связи с неоднократными нарушениями работодателем трудовых обязанностей, нарушением работодателем трудовых договоров, коллективных договоров, соглашений, нарушением нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушением работодателем условий трудового договора, коллективного договора, соглашения, либо с нарушением работодателем иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо в случае совершения работодателем действий, являющихся по существу нарушением трудового договора, коллективного договора, соглашения, либо с нарушением работодателем иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо в случае совершения работодателем действий, являющихся по существу нарушением трудового договора, коллективного договора, соглашения, либо с нарушением работодателем иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В течение срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, соответствующий требованиям, установленным ТК РФ и иными федеральными законами. Если же в течение срока предупреждения об увольнении работник не имеет права в любое время отозвать свое заявление, то в последний день срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

В течение срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

ст. 81 ТК РФ, могут являться:

учреждения;

штатного расписания некоторых должностей;

зачисленности работников;

численности классов-комплектов, групп;

численности часов по предмету ввиду изменения учебного плана и т.п.

При ликвидации или реорганизация образовательного учреждения, при увольнении работников в связи сокращением штата работников, осуществляется, как правило, по соглашению сторон.

В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, выполняющим воспитательные функции, в случае проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Проступком является виновное действие или бездействие, нарушающее основные моральные нормы общества и противоречащее основным функциям педагогического работника (например, унижение человеческого достоинства, нахождение в состоянии алкогольного опьянения и т.п.).

Увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершено проступок (по месту работы или в быту).

Если проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если проступок совершен работником вне места работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Основаниями, предусмотренными ст. 81 ТК РФ и иными нормами законодательства, дополнительными основаниями прекращения трудового договора являются:

не определенными видами трудовой деятельности.

спор с работником образовательного учреждения и нарушения установленных ТК РФ (аб.6,ч.1, ст. 84 ТК РФ), а именно правил его заключения в нарушение Ф, иными федеральными законами ограничений на ии видами трудовой деятельности.

ограничения на занятие любой трудовой деятельностью в относящихся к несовершеннолетним, работодатель при иений не вправе осуществлять перевод таких работников том же образовательном учреждении. Исключением иссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о татях 331, 351.1 ТК РФ лиц к трудовой деятельности в

удового договора оформляется приказом работодателя

отодателя о прекращении трудового договора работник ен под роспись. По требованию работника работодатель надлежащим образом заверенную копию указанного

прекращения трудового договора во всех случаях является ты работника, за исключением случаев, когда работник ал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным сохранялось место работы (должность).

прекращения трудового договора работодатель обязан о трудовую книжку с внесенной в нее записью об эти с ним окончательный расчет.

вую книжку об основании и о причине прекращения должна быть произведена в точном соответствии с РФ или иного федерального закона и со ссылкой на тью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного

место, соответствующее государственным нормативным
труда и условиям, предусмотренным коллективным
енную и в полном объеме выплату заработной платы в
квалификацией, сложностью труда, количеством и
работы;
который гарантируется установленной федеральным
ой продолжительностью рабочего времени и
тавлением еженедельных выходных дней, нерабочих
ачиваемых основных и дополнительных отпусков;
о достоверную информацию об условиях труда и
/да на рабочем месте;
иональную подготовку, переподготовку и повышение
порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными
ление, включая право на создание профессиональных
в них для защиты своих трудовых прав, свобод и
в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ,
законами, соглашениями и коллективным договором
дение коллективных переговоров и заключение
а и соглашений через своих представителей, а также на
ении коллективного договора, соглашений;
у своих трудовых прав, свобод и законных интересов
и законом способами;
ление индивидуальных и коллективных трудовых споров,
абастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными
ли;
щение вреда, причиненного ему в связи с исполнением
ей, и компенсацию морального вреда в порядке,
, иными федеральными законами;

гательно сообщать расследова-
щей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности
ия, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у

оситься к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу
ся у работодателя;

предварительные и периодические медицинские

ь при приеме на работу документы, предусмотренные
ством;

рабочее место, мебель, оборудование в исправном и
поддерживать чистоту в помещениях образовательного

г рационально расходовать энергию, топливо и другие
работодателя;

ь законные права и свободы обучающихся и

бно и тактично относиться к коллегам по работе и

ять другие обязанности, отнесенные уставом
еждения, трудовым договором и законодательством
к компетенции работника.

гогические работники образовательного учреждения

ятельный выбор и использование методики обучения и
; учебных пособий и материалов, методов оценки знаний

е предложений по совершенствованию образовательного
4;

ение квалификации с определенной периодичностью и
ессиональное образование по профилю педагогической
чем один раз в три года, для чего работодатель создает

ативными правами в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, Федеральным законом Российской Федерации.

ские работники образовательного учреждения

права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину занятий, уважая человеческое достоинство, обучающихся;

участвовать в деятельности педагогического и иных советов учреждения, а также в деятельности методических объединениях методической работы;

осуществлять охрану жизни и здоровья обучающихся во время занятий;

сообщать в связи с родителями (лицами, их заменяющими);

соблюдать правила по охране труда и пожарной безопасности, установленные законодательством РФ в порядке обучения и инструктажей в области охраны труда;

согласно с законодательством РФ в отношении приема на работу и периодические медицинские осмотры по направлению;

непрестанно повышать свой профессиональный уровень;

выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством РФ к компетенции педагогического работника;

Он имеет право:

участвовать в управлении образовательным учреждением, принятие решений в соответствии с предусмотренных уставом учреждения;

е локальных нормативных актов, содержащих нормы
де, установленном ТК РФ;

ывать иные права, определенные уставом
ждения, трудовым договором, законодательством

• обязан:

гствии с трудовым законодательством и иными
ыми актами, содержащими нормы трудового права,
ом, соглашениями, локальными нормативными актами,
создавать условия, необходимые для соблюдения
ны труда;

• трудовое законодательство и иные нормативные
ащие нормы трудового права, локальные нормативные
вного договора, соглашений и трудовых договоров;

пять работникам работу, обусловленную трудовым

ать безопасность и условия труда, соответствующие
ативным требованиям охраны труда;

вать работников оборудованием, инструментами,
тацией и иными средствами, необходимыми для
ых обязанностей;

ть работникам равную оплату за труд равной ценности;

ать в полном размере причитающуюся работникам
юки, установленные ТК РФ, коллективным договором,

о трудового распорядка, трудовым договором;

ективные переговоры, а также заключать коллективный
новленном ТК РФ;

работников под роспись с принимаемыми локальными
и, непосредственно связанными с их трудовой

о работников под роспись с коллективным договором, а
и изменениями в него;

ков по их просьбам в соответствии с медицинским
нием за ними места работы (должности) и среднего
прохождения указанных медицинских осмотров

жать работников к исполнению ими трудовых
ождения обязательных медицинских осмотров
в случае медицинских противопоказаний;

условия для внедрения инноваций, обеспечивать
лизацию инициатив работников образовательного

условия для непрерывного повышения квалификации

ать благоприятный морально-психологический климат

ть иные обязанности, определенные уставом
дения, трудовым договором, коллективным договором,
ательством Российской Федерации.

ость сторон трудового договора:

ние положений трудового законодательства и иных
их актов, содержащих нормы трудового права, к
меняются меры дисциплинарной, административной,
ко-правовой ответственности в порядке и на условиях,
ьными законами.

ьная ответственность стороны трудового договора
причиненный ею другой стороне этого договора в
вного противоправного поведения (действий) или
е не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными

трудоого договора (работодатель или работник),
другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с
альными законами (ст. 232 ТК РФ).

смотрению трудовых споров или государственного
да о восстановлении работника на прежней работе;
делем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в
вильной или не соответствующей законодательству
увольнения работника.

ции установленного срока выплаты заработной платы,
при увольнении и других выплат, причитающихся
и суммы с уплатой процентов (денежной компенсации)
и ставки Центрального банка Российской Федерации от
сумм за каждый день задержки начиная со следующего
ого срока выплаты по день фактического расчета
полной выплате в установленный срок заработной платы
ат, причитающихся работнику, размер процентов
и) исчисляется из фактически не выплаченных в срок

латы указанной денежной компенсации возникает
вины работодателя.

ель, причинивший ущерб имуществу работника,
полном объеме.

ника о возмещении ущерба направляется, ра
датель обязан рассмотреть поступившее заявление и
шее решение в десятидневный срок со дня его
согласии работника с решением работодателя или
установленный срок работник имеет право обратиться в

обязан возместить работодателю причиненный ему
ий ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода)
и не подлежат.

ответственность работника исключается в случаях
ба вследствие непреодолимой силы, нормального
крайней необходимости или необходимой обороны либо

кду пшмш,

хся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для не связанных с образовательным процессом.

им и другим работникам учреждения в помещениях здания и на территории учреждения запрещается: аспивать спиртные напитки, а также приобретать, (перерабатывать) употреблять и передавать другим едства и психотропные вещества; ламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

его времени:

ении устанавливается пятидневная неделя с двумя

сти режима рабочего времени и времени отдыха других работников образовательных учреждений ветствии с трудовым законодательством, нормативными ийской Федерации.

ма рабочего времени и времени отдыха педагогических ; организаций, осуществляющих образовательную ивают правила регулирования режима рабочего времени едагогических работников, замещающих должности, менклатуре должностей педагогических работников вляющих образовательную деятельность, должностей вательных организаций, утвержденной постановлением

. 12 Федерального закона от 23.02.2013г № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан табачного дыма и последствий потребления табака» для предотвращения чного дыма на здоровье человека запрещается курение табака на территориях и х для оказания образовательных услуг.

педагогической работы учителями, преподавателями, среднего образования, старшими педагогами образования, тренерами-преподавателями, старшими (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени педагогической работы, связанной с учебной работой (далее - преподавательская работа), которая в зависимости от объема их учебной (тренировочной) нагрузки, в соответствии с приказом N 1601¹⁰ (далее - нормируемая часть).

Время педагогической работы работников, ведущих работу, требующей затрат рабочего времени, которое не зависит от количества часов (далее - другая часть педагогической работы) в зависимости от выполнения видов работы, предусмотренной должностными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные нормы педагогических работников, ведущих работу, определяются трудовыми договорами и соглашениями.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих работу, определяется в астрономических часах и включает тренировочные занятия (далее - занятия) независимо от

приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих

работу, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха в зависимости от категориям работников образовательного учреждения (руководители, преподаватели, педагоги дополнительного образования, рабочие профессии, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами.

приказом России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах времени и ставки заработной платы) педагогических работников и о порядке определения их работников, оговариваемой в трудовом договоре".

должностям, занимаемым работниками, ведущими боту, а также дополнительных видов работ, ных с образовательной деятельностью, выполняемых с я за дополнительную оплату, регулируется следующим

подготовка к осуществлению образовательной лнению обязанностей по обучению, воспитанию организации образовательной деятельности, участие в ограмм предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в ниями федеральных государственных образовательных использования как типовых, так и авторских рабочих дивидуальных способностей, интересов и склонностей

живаемом правилами внутреннего трудового распорядка, звников обучающихся в электронной (либо в бумажной)

инего трудового распорядка - организация и проведение стической и консультативной помощи родителям лям) обучающихся;

фиками организации, утверждаемыми локальными и организации в порядке, установленном трудовым лполнение обязанностей, связанных с участием в работе ов, методических советов (объединений), работой по ких собраний;

нами, расписаниями, утверждаемыми локальными и организации, коллективным договором, - выполнение зидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, тельных, воспитательных и других мероприятиях, реализации образовательных программ в организации,

кительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними бо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих и правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

рства в организации в период осуществления
са, которые при необходимости организуются в целях
по занятий, наблюдения за выполнением режима дня
нения порядка и дисциплины в течение учебного
время перерывов между занятиями, устанавливаемых
я различной степени активности, приема ими пищи.

рафика дежурств в организации работников, ведущих
ту, в период проведения занятий, до их начала и после
итываются сменность работы организации, режим
эго работника, ведущего преподавательскую работу, в
нием занятий, общим планом мероприятий, а также
боты, с тем чтобы не допускать случаев длительного
ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни,
вечерняя) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни
душие преподавательскую работу, привлекаются к
ии не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не
окончания их последнего занятия.

ботникам образовательных организаций, участвующим
ченных органов исполнительной власти в проведении
эго экзамена в рабочее время и освобожденным от
ериод проведения единого государственного экзамена
ставляются гарантии и компенсации, установленные
ством и иными актами, содержащими нормы трудового
м работникам, участвующим в проведении ЕГЭ,
сация за работу по подготовке и проведению единого
ена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации
ектом Российской Федерации за счет бюджетных
а субъекта Российской Федерации, выделяемых на

ии (периоды времени, в течение которых функционирует
ле для работников, ведущих преподавательскую работу,
ий по расписанию и выполнения непосредственно в

и ежегодными дополнительными оплачиваемыми для них рабочим временем с оплатой труда в пользу Российской Федерации.

ное время, не совпадающее с отпуском педагогических режим их рабочего времени. Педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую) работу, связанную с реализацией образовательной их нормируемой части их педагогической работы учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической) им до начала каникулярного времени, а также времени, исполнения работ, предусмотренных пунктом 4.1.6 (условии, что выполнение таких работ планируется в

емени учителей, осуществляющих обучение детей на с медицинским заключением, в каникулярное время количества часов указанного обучения таких детей, ачала каникул.

эмя, не совпадающее с отпуском педагогических гся также для их дополнительного профессионального енном трудовым законодательством порядке.

зчего времени педагогических работников, принятых на о каникулярного времени обучающихся, определяется в ельности рабочего времени или нормы часов (в неделю, установленной за ставку заработной платы.

времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой ируется правилами внутреннего трудового распорядка

индивидуальной и групповой консультативной работы с ательного процесса в пределах не менее половины ельности их рабочего времени;

индивидуальной и групповой консультативной работе с ательного процесса, обработки, анализа и обобщения

очего времени.

установленный рабочий день устанавливается для работников следующих должностей: секретарь руководителя,

направление работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой по инициативе работодателя) за пределами продолжительности рабочего времени (смены) предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

не разрешается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, а также работников других категорий работников в соответствии с ТК РФ и другими законами.

При введении суммированного учета продолжительности сверхурочной работы работника, которая не должна превышать для каждого работника продолжительность сверхурочной работы в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в двойном размере, за последующие часы - не менее чем в

двухкратном размере. Вместо повышенной оплаты сверхурочной работы работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее продолжительности отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

При введении суммированного учета продолжительности сверхурочной работы в условиях работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность сверхурочной работы в течение учетного периода (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать 12 месяцев.

При введении суммированного учета продолжительности сверхурочной работы в соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени должен предусматривать: категории работников, к которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

лугу.

ее время не допускается (за исключением случаев, локальными актами учреждения, коллективным

огических работников для выполнения поручений или их, не связанных с их педагогической деятельностью; ия, заседания, совещания и другие мероприятия по

цествлении в образовательном учреждении функций по ельным процессом и в других случаях не допускается:

уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения ателя;

(группу) после начала урока (занятия), за исключением ателя;

ческим работникам замечания по поводу их работы во ков (занятий) и в присутствии обучающихся.

ие учебной нагрузки учителей:

ые нормативные акты учреждения по вопросам и нагрузки педагогических работников, а также её тся с учетом мнения выборного органа первичной ации (*Приказ Минобразования РФ от 22.12.2014г. №*

агрузка учителей устанавливается исходя из количества лану и учебным программам, обеспеченности кадрами, ы и закрепляется в заключенном с работником трудовом

мени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для ческих работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой

реждения, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны я, определяющие порядок проведения и участия работников, включая оюза, выборных профсоюзных работников, в проведении мероприятий м числе в рабочее время.

я объема учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по тем графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-

те учебной нагрузки учителей без их согласия может в следующих случаях:

исполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за отсутствующими в связи с болезнью и по другим причинам; исполнения учебной нагрузки учителя, с которым сложились отношения, и на место которого должен быть принят другой работник;

на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку в установленном законодательством порядке.

В следующих случаях любое временное или постоянное изменение (уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также работы возможно только по взаимному соглашению

работодателя и учителей общеобразовательных учреждений, образовательное учреждение является местом основной работы по обучению детей на дому в соответствии с законодательством учебные часы, предусмотренные на эти цели, учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки учителей в течение учебного года и на следующий учебный год на общих основаниях и с соблюдением порядка и условий их об изменении учебной нагрузки.

Учителям допускается увеличение объема их учебной нагрузки в течение учебного года в случае временного отсутствия учителей,

1 от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов работы за рабочую неделю) педагогических работников и о порядке определения их заработной платы) педагогических работников и о порядке определения их заработной платы, оговариваемой в трудовом договоре»

вносящих изменениях условий трудового договора, в том числе изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год (подпись) не позднее чем за два месяца до предстоящего учебного года распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год производится до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

Распределение учебной нагрузки производится руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также методического объединения учителей.

Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, возлагается в следующих случаях:

1. на учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

2. на учителей, отсутствующих в связи с болезнью;

3. на временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась учителем, с которым прекращены трудовые отношения, место которого предполагается пригласить другого учителя.

Учителя, его заместители, руководители учреждений и другие работники образовательного учреждения, заключившие трудовой договор, вправе на условиях совместительства к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия должности, которая не считается совместительством.

Учителями преподавательской работы этим лицам (а также преподавателям и иным работникам других образовательных учреждений, предприятий, учреждений и организаций, включая образовательные учреждения в сфере образования и учебно-методических центрах) возлагается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

ничные дни,

и в рабочее время педагогических работников, не и приемом пищи, не допускаются за исключением нных нормативными правовыми актами Российской

еских работников, выполняющих свои обязанности ие рабочего дня, перерыв для приема пищи не м работникам учреждения обеспечивается возможность временно вместе с обучающимися или отдельно в м для этой цели помещении.

работников устанавливается перерыв для приема пищи и 0¹⁵.

ыходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

ых случаях привлечение работников к работе в эти дни нного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзной организации, за исключением случаев, ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению)

выходные и нерабочие праздничные оплачивается не размере.

работника, работавшего в выходной или нерабочий му может быть предоставлен другой оплачиваемый день ходной или нерабочий праздничный день оплачивается в ом размере, а день отдыха оплате не подлежит.

з родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-) письменному заявлению предоставляются четыре чиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть из указанных лиц либо разделены ими между собой по их

К РФ перерыв для приема пищи должен быть продолжительностью не более двух который в рабочее время не включается. Но по согласованию и внесению в включить в рабочее время для педагогических работников, выполняющих свои

работники образовательного учреждения не реже чем епрерывной преподавательской работы имеют право на зроком до одного года в порядке, установленном исполнительной власти, осуществляющим функции до нной политики и нормативно-правовому регулированию

м с ненормированным рабочим днем предоставляется льный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 5

сть предоставления отпусков ежегодно определяется верждаемым работодателем с учетом мнения выборного фсоюзной организации не позднее чем за две недели до юго года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

а отпуска работник должен быть извещен под роспись ре ели до его начала.

гориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и ми законами, ежегодный оплачиваемый отпуск : желанию в удобное для них время. По желанию мужа гу предоставляется в период нахождения его жены в ести и родам независимо от времени его непрерывной тодателя.

ый оплачиваемый отпуск должен быть продлен или срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий

удоспособности работника;

сегоднянего удлиненного отпуска определяется в соответствии с Постановлением 5 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

сть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с днем определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ коллективным договором о трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных в производится в пределах фонда оплаты труда.

ть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого
28 календарных дней, или любое количество дней из

нении работнику выплачивается денежная компенсация
е отпуска.

пуска производится не позднее чем за три дня до его

своевременно не была произведена оплата за время
мого отпуска либо работник был предупрежден о
отпуска позднее чем за две недели до его начала, то
менному заявлению работника обязан перенести этот
согласованный с работником.

ся непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска
г подряд, а также непредоставление ежегодного
ка работникам в возрасте до восемнадцати лет и
на работах с вредными и (или) опасными условиями

отпуска из отпуска допускается только с его согласия.

отзыв из отпуска работников в возрасте до 16 лет,
и работников, занятых на работах с вредными и (или)
руда.

ным обстоятельствам и другим уважительным причинам
менному заявлению может быть предоставлен отпуск без
й платы, продолжительность которого определяется по
ботником и работодателем.

язан на основании письменного заявления работника
: без сохранения заработной платы в случаях,
РФ, иными федеральными законами или коллективным

олнение работником по его вине возложенных на него
й, работодатель имеет право применить следующие
ания:

ответствующим основаниям.

в качестве дисциплинарного взыскания может быть
зии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

о неисполнения работником без уважительных причин
и, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст.

грубого нарушения работником трудовых обязанностей

есть отсутствия на рабочем месте без уважительных
еого рабочего дня (смены) независимо от его (ее)

также в случае отсутствия на рабочем месте без
более четырех часов подряд в течение рабочего дня

ботника на работе (на своем рабочем месте либо на
ции - работодателя или объекта, где по поручению
к должен выполнять трудовую функцию) в состоянии
ческого или иного токсического опьянения;

я охраняемой законом тайны (государственной,
ной и иной), ставшей известной работнику в связи с
удовых обязанностей, в том числе разглашения
другого работника;

о месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого
, умышленного его уничтожения или повреждения,

отренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ виды поощрений, а также другие виды поощрений
ии (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа
изации, а также их виды определяются коллективным договором или правилами
адка).

отником, взыскание несовместимого с продолжением данной работы (п. 8

основанного решением руководителем организации (директором, главным бухгалтером, заместителем руководителя), его заместителями и главным бухгалтером, нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или уничтожение, причинение ущерба имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ); грубого нарушения руководителем организации (филиала, структурного подразделения), заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1

ст. 81 ТК РФ) в течение одного года грубое нарушение устава организации (п.1 ст. 336 ТК РФ).

При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и характер работы, в которой он был совершен.

При применении дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то отсутствие объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

Отсутствие объяснения работником не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Проверка дисциплинарного взыскания педагогическим работником в образовательном учреждении норм профессионального поведения педагогического работника может быть проведена только по инициативе работодателя в письменной форме. Копия жалобы должна быть направлена в соответствующий орган государственного надзора.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки первичной профсоюзной организации или аудиторской проверки - позднее

снять его с работника по собственной инициативе, а также, ходатайству его непосредственного руководителя первичной профсоюзной организации.

Взыскания в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является

выговор. Такое дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в вышестоящий орган, вышестоящему руководителю или в инспекцию по труду и (или) комиссию по трудовым спорам.

VII. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в доступном для ознакомления месте на видном месте.

Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и действующими нормативными актами.

Работники знакомятся с правилами внутреннего трудового распорядка, изменениями и дополнениями работодатель знакомит их с указанием даты ознакомления.