

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 ИМЕНИ
З.А. КОСМОДЕМЬЯНСКОЙ ГОРОДА НОВОКУЙБЫШЕВСКА ГОРОДСКОГО ОКРУГА
НОВОКУЙБЫШЕВСК САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ (ГБОУ СОШ № 3 г. НОВОКУЙБЫШЕВСКА)

ПРИНЯТО

решением
Общего собрания работников
Протокол № 4
от «30» ноября 2015 г.
Председатель

Иванушкина Т.А. Иванушкина

СОГЛАСОВАНО

на заседании профкома
Протокол № 12
от «01» декабря 2015 г.
Председатель ПК

Кислухина Е.А. Кислухина

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 268 - од
от «01» декабря 2015 г.
Директор ГБОУ СОШ № 3
г. Новокуйбышевска

Иванушкина Т.А. Иванушкина



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
РАБОТНИКОВ**

1. Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 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 в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе № 3 имени З.А. Космодемьянской города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – Учреждение).

2. В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора Учреждения.

1. Порядок приема, перевода и увольнения работников

1.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.¹

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- 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;
- медицинское заключение (медицинскую книжку) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (статья 213 ТК РФ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Лица, из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость 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, также предъявляют решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области о допуске их к соответствующему виду деятельности.²

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному

¹ ст. 16 ТК РФ

² ч. 3 ст. 351.1 ТК РФ

заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься:

- лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам;³
- лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.⁴

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:⁵

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями директор Учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор Учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.⁶

2.8. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие

³ ч. 1 ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ»

⁴ п. 9 приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

⁵ ст. 331 ТК РФ

⁶ ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ

судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом пункта 2.6 настоящих Правил, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.⁷

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.⁸

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник);
- с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.10. Прием на работу оформляется приказом 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.⁹

2.11. В соответствии с приказом о приеме на работу, работодатель Учреждения обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.¹⁰ У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.12. На каждого работника Учреждения (кроме категории работников, отнесенных к обслуживающему персоналу) ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора. Личное дело работника хранится в Учреждении, в т. ч. и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет. О приеме работника в Учреждение (кроме категории работников, отнесенных к обслуживающему персоналу) делается запись в Книге учета личного состава.

2.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.¹¹

2.14. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.¹²

2.15. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного

⁷ ч. 1 ст. 351.1 ТК РФ

⁸ ч. 3 ст. 68 ТК РФ

⁹ ч. 1 и ч. 2 ст. 68 ТК РФ

¹⁰ ч. 3 ст. 66 ТК РФ

¹¹ ч. 1 ст. 70 ТК РФ

¹² ч. 1 ст. 71 ТК РФ

согласия.

Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены ст. 4, ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:¹³

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным

федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает

возможность продолжения работы.

2.15. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:¹⁴

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

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.¹⁵

2.17. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.¹⁶

2.18. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных

¹³ ст. 77 ТК РФ

¹⁴ п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ

¹⁵ ч. 1 ст. 80 ТК РФ

¹⁶ ч. 2 ст. 80 ТК РФ

правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.¹⁷

2.19. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.¹⁸

2.20. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.21. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.¹⁹

2.22. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.²⁰

2.23. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).²¹

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.²²

2.24. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.²³

2. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на:²⁴

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

¹⁷ ч. 3 ст. 80 ТК РФ

¹⁸ ч. 1 ст. 79 ТК РФ

¹⁹ ч. 2 ст. 79 ТК РФ

²⁰ ч. 3 ст. 79 ТК РФ

²¹ ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ

²² ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ

²³ ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ

²⁴ ст. 21 ТК РФ

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными [законами](#);

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:²⁵

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

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

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

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

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

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

право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

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

²⁵ ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

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

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

3.3. Академические права и свободы, указанные в п. 3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в действующем в Учреждении Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:²⁶

право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.²⁷

3.5. Педагогические работники Учреждения, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Заместителям директора Учреждения, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.7. Работники Учреждения обязаны:²⁸

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при

²⁶ ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁷ ст. 5 ТК РФ

²⁸ ст. 21 ТК РФ

поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

уведомлять работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.²⁹

3.8. Педагогические работники Учреждения обязаны:³⁰

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

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

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

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

эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

соблюдать Положение о структурном подразделении Учреждения;

соблюдать Устав Учреждения.

3.9. Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся. Они обязаны во время образовательного процесса принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками; при травмах и несчастных случаях – оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации.

3.10. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) работников Учреждения определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

3.11. Педагогическим работникам Учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

²⁹ ч. 3 ст. 136 ТК РФ

³⁰ ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- передавать классные журналы обучающимся;
- удалять обучающихся с уроков;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений.

3. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:³¹

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

распоряжаться имуществом и средствами Учреждения в пределах, установленных законом и Уставом Учреждения;

утверждать структуру Учреждения и штатное расписание, графики работы, сменность обучения и расписания занятий;

распределять учебную нагрузку;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

4.2. Работодатель обязан:³²

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать 8 и 23 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в Учреждении либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;³³

соблюдать требования по защите персональных данных работника³⁴;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их

³¹ ст.22 ТК РФ

³² ст.22 ТК РФ

³³ ст.136 ТК РФ

³⁴ гл. 14 ТК РФ

выполнением;

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

5.1.1. нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю:

- руководителю Учреждения;
- заместителям руководителя;
- заведующим структурными подразделениями Учреждения;
- главному бухгалтеру, бухгалтеру I категории;
- заведующим хозяйством структурных подразделений Учреждения;
- работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.1.2 особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день):

- заместителям руководителя;
- заведующим структурными подразделениями Учреждения;
- главному бухгалтеру;
- заведующим хозяйством структурными подразделениями Учреждения.

5.1.3. сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю:

- медицинской сестре структурного подразделения «Детский сад «Незабудка»;
- старшей медицинской сестре структурного подразделения «Детский сад «Ягодка».

5.2. Для педагогических работников Учреждения продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из

сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

5.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшим воспитателям структурных подразделений Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;
- педагогу-библиотекарю;
- преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

5.3.2 Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям структурных подразделений Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

5.3.3. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям структурного подразделения Учреждения «Детский сад «Ягодка», осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а так же присмотр и уход за воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

5.3.4. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям структурных подразделений Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены п. 5.2.3).

5.3.5. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников - учителей Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы). Учителям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.4. Педагогическим работникам Учреждения, которым установлена продолжительность рабочего времени 36 часов, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, устанавливается продолжительность ежедневной работы в количестве часов, получаемом в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на количество рабочих дней в неделю.

5.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 5.2.1.- 5.2.4. настоящих Правил, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 5.2.5. настоящих Правил, устанавливаются в астрономических часах, и включают проводимые ими уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности, а также короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

5.6. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.³⁵

³⁵ п.2.2 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

5.7. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических

- советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- участие в общих собраниях работников Учреждения;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию

- обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;

- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях,

- проводимых Учреждением;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

5.9. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.10. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.11. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка (педагогическая работа) педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.12. Учителям, у которых по независящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее, чем за

два месяца.

5.13. При возложении на учителей, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.14. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.15. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

5.16. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.17. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.18. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.19. Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников Учреждения, выполняющих учебную (преподавательскую) работу на уровне среднего общего образования, установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для педагогических работников Учреждения, выполняющих учебную (преподавательскую) работу на уровне среднего общего образования, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

5.20. Время начала и окончания работы:

5.20.1. Учреждения – с 8.00 час. до 20.00 час.:

- для педагогических работников длительность рабочей недели устанавливается индивидуально на начало каждого года во время тарификации, но не более 36 часов в неделю;

- время работы административного персонала регулируется графиком работы, исходя из 40

часовой рабочей недели в интервале рабочего дня с 8.00 час. до 20.00 час., перерыва для отдыха и питания с 12.30 час. до 13.30 час.;

- время работы главного бухгалтера с 8.30 час. до 17.00 час., перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.30 час.;

- время работы уборщиков служебных помещений, гардеробщиков, дворника регулируется графиком работы, исходя из 40 - часовой рабочей недели. Перерыв для отдыха и питания с 12.00-13.00 час.;

- время работы педагога-библиотекаря регулируется графиком работы библиотеки, исходя

из 36-часовой рабочей недели;

- время работы секретаря с 8.00 час. до 17.00 час. (понедельник - четверг), с 8.00 час. до 16.00 час. (пятница). Перерыв на обед с 12.30 час. до 13.18 час.

- для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность смены 12 часов, учетный период – год.

5.20.2. структурного подразделения «Детский сад «Незабудка»:

Заведующий структурного подразделения	с 8 ⁰⁰ до 18 ⁰⁰ (понедельник); с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ (вторник – четверг); с 8 ⁰⁰ до 16 ⁰⁰ (пятница). перерыв на обед: с 13 ⁰⁰ до 14 ⁰⁰ .
Старший воспитатель	с 8 ⁰⁰ до 16 ⁰⁰ (понедельник, вторник, четверг, пятница); с 10 ⁰⁰ до 18 ⁰⁰ (среда); перерыв на обед с 13 ⁰⁰ до 13 ⁴⁸ .
Музыкальный руководитель	с 8 ⁰⁰ до 12 ⁴⁸ без перерыва на обед.
Бухгалтер I категории	с 8 ³⁰ до 17 ⁰⁰ (ежедневно); перерыв на обед с 13 ⁰⁰ до 13 ³⁰ .
Медицинская сестра	с 7 ³⁰ до 16 ³⁰ (понедельник-четверг); с 7 ³⁰ до 15 ³⁰ (пятница); перерыв на обед с 13 ⁰⁰ до 14 ⁰⁰ .
Повар	I смена с 6 ⁰⁰ до 14 ³⁰ ; II смена с 10 ⁰⁰ до 18 ³⁰ ; перерыв на обед с 13 ⁰⁰ до 13 ³⁰ .
Помощник воспитателя, младший воспитатель	с 7 ³⁰ до 16 ⁰⁰ (ежедневно); перерыв на обед с 13 ⁰⁰ до 14 ³⁰ .
Заведующий хозяйством, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, делопроизводитель, дворник, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию здания, кухонный рабочий	с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ (ежедневно); перерыв на обед с 13 ⁰⁰ до 14 ⁰⁰ .
Воспитатели	I смена с 7 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ ; II смена с 13 ⁰⁰ до 19 ⁰⁰ ; без перерыва на обед.

Перерыв - питание воспитателей организуется за 30 мин. до начала работы или после ее окончания, или вместе с детьми либо во время сна детей при условии организации подмены.

Режим 36-часовой рабочей недели может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, связанной с организацией воспитательно-образовательной деятельности. При условии работы педагогов в полном составе время работы 1 смены устанавливается с 7⁰⁰ до 14⁰⁰.

5.20.3. структурного подразделения «Детский сад «Ягодка»:

Заведующий	с 8 ⁰⁰ до 18 ⁰⁰ (понедельник);
структурного подразделения	с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ (вторник – четверг); с 8 ⁰⁰ до 16 ⁰⁰ (пятница).

Старший воспитатель	перерыв на обед: с 13 ⁰⁰ до 14 ⁰⁰ с 8 ⁰⁰ до 16 ⁰⁰ (понедельник - пятница)
Музыкальный руководитель	перерыв на обед: с 13 ⁰⁰ до 13 ⁴⁸ с 8 ⁰⁰ до 12 ⁴⁸ (ежедневно); без перерыва на обед.
Бухгалтер I категории	с 8 ³⁰ до 17 ⁰⁰ (ежедневно); перерыв на обед с 13 ⁰⁰ до 13 ³⁰
Старшая медицинская сестра	с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ (понедельник - четверг); с 8 ⁰⁰ до 16 ⁰⁰ (пятница); перерыв для отдыха и питания с 13 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰
Заведующий хозяйством, делопроизводитель	с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ (ежедневно); перерыв на обед с 13 ⁰⁰ до 14 ⁰⁰ .
Помощник воспитателя, младший воспитатель	с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ (ежедневно); перерыв на обед с 14 ⁰⁰ до 15 ⁰⁰ .
Воспитатель	I смена с 7 ⁰⁰ до 13 ⁰⁰ ; II смена с 13 ⁰⁰ до 19 ⁰⁰ ; без перерыва на обед.
Повар, кухонный рабочий	I смена: с 6 ⁰⁰ до 15 ⁰⁰ (понедельник - четверг); с 6 ⁰⁰ до 14 ⁴⁵ (пятница) перерыв на обед с 11 ⁰⁰ до 11 ⁴⁵ II смена: с 9 ⁰⁰ до 18 ⁰⁰ (понедельник - четверг); с 8 ³⁰ до 16 ¹⁵ (пятница); перерыв на обед с 13 ⁰⁰ до 13 ⁴⁵
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	с 8 ⁰⁰ до 17 ⁰⁰ (понедельник - четверг); с 8 ⁰⁰ до 16 ⁰⁰ (пятница); перерыв на обед с 12 ⁰⁰ до 12 ⁴⁸ .

Режим 36-часовой рабочей недели для воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности, может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, связанной с организацией воспитательно-образовательной деятельности. При условии работы педагогов в полном составе время работы 1 смены устанавливается с 7⁰⁰ до 14⁰⁰.

5.20.4. Для сторожей структурных подразделений установлен суммированный учет рабочего времени. Продолжительность смены 12 часов, учетный период – год.

5.21. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.³⁶ Продолжительность предпраздничного

³⁶ ч. 1 ст. 95 ТК РФ

рабочего дня не сокращается в тех случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествуют один или два выходных дня по календарю.

5.22. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.23. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.24. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.25. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.26. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.27. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.28. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.29. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности³⁷:

- учитель – 56 календарных дней;
- заместитель директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе -56 календарных дней;
- педагог-библиотекарь - 56 календарных дней;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности - 56 календарных дней;
- воспитатель – 42 календарных дня;
- воспитатель, работающий с воспитанниками в группах оздоровительной направленности, – 56 календарных дней;
- музыкальный руководитель – 42 календарных дня;
- музыкальный руководитель, работающий с воспитанниками в группах оздоровительной направленности – 56 календарных дней;
- заведующий структурным подразделением, старший воспитатель, – 56 календарных дней;

Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.³⁸

5.30. Для работников, которым установлен ненормированный рабочий день (из перечня, определенного п. 5.1.2. настоящего Положения) устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с

³⁷ Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

³⁸ ч. 2 ст. 123 ТК РФ

ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в т. ч. удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.³⁹

5.31. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.⁴⁰

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.⁴¹

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.⁴²

5.32. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.⁴³

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.⁴⁴

5.33. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый

отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.⁴⁵

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:⁴⁶

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.⁴⁷

5.34. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.⁴⁸

5.35. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.⁴⁹

5.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:⁵⁰

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

³⁹ ч.1 ст.119 ТК РФ

⁴⁰ ч. 1 ст. 123 ТК РФ

⁴¹ ч. 2 ст. 123 ТК РФ

⁴² ч. 3 ст. 123 ТК РФ

⁴³ ч. 1 ст. 122 ТК РФ

⁴⁴ ч. 4 ст. 124 ТК РФ

⁴⁵ ч. 2 ст. 122 ТК РФ

⁴⁶ ч. 3 ст. 122 ТК РФ

⁴⁷ последний абзац ст. 122 ТК РФ

⁴⁸ ч. 1 ст. 125 ТК РФ

⁴⁹ ч. 5 ст. 124 ТК РФ

⁵⁰ ч. 1 ст. 124 ТК РФ

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.37. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.⁵¹

5.38. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

5.39. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам Учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным тарифным соглашением.

5. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:⁵²

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Самарской области и городского округа Новокуйбышевск, представляться к другим видам поощрений.

6. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:⁵³

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.⁵⁴

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.⁵⁵

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.⁵⁶

⁵¹ ч. 1 ст. 128 ТК РФ

⁵² ст. 191 ТК РФ

⁵³ ст. 192 ТК РФ

⁵⁴ ч. 5 ст. 192 ТК РФ

⁵⁵ ч. 1 ст. 193 ТК РФ

⁵⁶ ч. 2 ст. 193 ТК РФ

7.4. 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 представительного органа работников.⁵⁷

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.⁵⁸

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.⁵⁹

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.⁶⁰

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.⁶¹

7. Ответственность работников Учреждения

8.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

⁵⁷ ч. 3 ст. 193 ТК РФ

⁵⁸ ч. 4 ст. 193 ТК РФ

⁵⁹ ч. 5 ст. 193 ТК РФ

⁶⁰ ч. 6 ст. 193 ТК РФ

⁶¹ ст. 194 ТК РФ

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

21 (двадцать один)

листоѡ

Директор ГБОУ СОШ № 3

Т.А. Иванушина

