Приказом Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;

* Приказом Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

1.3.Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу ОУ.

* 1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируются ст. 189 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
	2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка носят обязательный характер.
	3. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения (далее - ОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом (ст. 190 ТК РФ).
	4. Правила внутреннего трудового распорядка ОУ утверждаются общим собранием его работников по представлению администрации.
	5. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

2.ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ДИРЕКТОРА ОУ (ст. 22 ТК РФ)

2.1. Директор ОУ имеет право на:

1.Управление ОУ и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;

2.Заключение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;

3.Создание с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;

4.Организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации;

5.Поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Директор ОУ обязан:

* Соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, трудовые договора, обеспечивать работникам производственные и социально – бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
* Заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного профсоюзного органа;
* Разрабатывать программы развития ОУ и обеспечивать их выполнение;
* Разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников ОУ после предварительных консультаций с их представительными органами;
* Принимать меры по участию работников в управлении ОУ, укреплять и развивать социальное партнёрство;

Выплачивать в полном объёме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах (контрактах).

* Осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
* Проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
* Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.
* Обеспечивать технические условия для возможности своевременного заполнения работниками отчетности в электронном виде, ведения электронного журнала, подготовки контрольно-измерительных материалов.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ОУ

# (ст. 21 ТК РФ)

3.1. Работник имеет право на:

1.Работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;

2.Производственные и социально – бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

3.Охрану труда;

4.Оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессиональных квалификационных групп работников;

5.Отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращённого дня для ряда профессий, работ для отдельных категорий работников;

6.Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

7.Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации один раз в три года для педагогических работников;

8.На получение квалификационной категории;

9.Возмещение ущерба, причинённого его здоровью или имуществу в

связи с работой;

10.Объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

11.Досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

12.Пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно – правовыми актами;

13.Индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;

14.Получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;

15.Свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

 3.2. Работник обязан:

* Предъявлять при приёме на работу документы, предусмотренные законодательством РФ;
* Строго выполнять обязанности, возложенные на него Трудовым Кодексом РФ и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационных характеристик должностей работников образования, утверждённых Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 26 августа 2010 №761н, зарегистрированного в Минюсте России 6 октября 2010г. рег.№ 18638 РФ, должностными инструкциями;
* Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
* Обеспечивать безопасность обучающихся во время образовательного процесса;
* Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
* Своевременно и точно исполнять распоряжения директора ОУ, рационально использовать рабочее время, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
* Повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
* Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
* Содержать своё рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
* Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
* Соблюдать законные права и свободы учащихся;
* Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную

документацию, как в бумажном, так и в электронном виде;

* Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры; Проходить обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3.2.1.Учитель обязан приходить на работу за 15 минут до начала своих уроков по расписанию. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.2.2.Независимо от расписания уроков (занятий) присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями, планом работы ОУ.

* + 1. Выполнять распоряжения заместителей директора точно и в срок.
		2. Выполнять все приказы директора ОУ безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по регулированию споров между участниками образовательного процесса.
		3. Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся.
		4. Классный руководитель обязан работать в соответствии с планом воспитательной работы ОУ. Планы воспитательной работы класса составляются один раз в год на основе плана воспитательной работы ОУ.
	1. Работник несет ответственность

за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

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

* + 1. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или просьбе самого работника.
		2. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

3.3.4.Работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

3.3.5.В случае причинения Учреждению материального ущерба в результате виновных действий (бездействия) Работник несет материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба в порядке, установленном законодательством.

3.3.6.Работник несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению, в соответствии со статьей 277 Трудового кодекса Российской Федерации.

 3.4. Работникам Школы в период организации образовательного процесса запрещается:

1. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними. Начинать и прекращать урок до звонка, извещающего о начале или прекращении учебного занятия.
2. Закрывать дверь изнутри на ключ (задвижку);
3. Покидать учебный кабинет после начала урока и до его окончания.
4. Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
5. Оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий.
6. Удалять обучающихся с уроков, в том числе, в случае опоздания обучающихся на занятия;
7. Курить в помещениях и на территории Школы;
8. Отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
9. Отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
10. Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
11. Заниматься на территории школы репетиторством, предоставлять другие частные платные услуги без согласования с администрацией школы.
12. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1.Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в ОУ.

4.1.2.Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (контракта) передается работнику, другой - хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

 4.1.3.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 об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (п.9, ч.1, ст.48 Закона РФ "Об образовании в Российской Федерации"),

Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

4.1.4.Прием на работу в ОУ без предъявления выше перечисленных документов не допускается. Вместе с тем запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

4.1.5.Прием на работу оформляется приказом директора ОУ на основании заключенного письменно трудового договора (эффективного контракта). Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.6.В соответствии с приказом о приеме на работу в трудовую книжку работника, проработавшего в учреждении свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной, вносится соответствующая запись. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. На граждан, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.7.Трудовые книжки работников хранятся в ОУ. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в учреждении как документы строгой отчетности. Трудовая книжка директора ОУ хранится в управлении образования КМР.

4.1.8.С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке формы Т-2.

4.1.9.На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенных копий приказов о приеме на работу и перемещении по службе, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа, копий приказов о поощрениях и увольнении. В личном деле хранится один экземпляр письменного трудового договора.

4.1.10.Директор ОУ вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

4.1.11.Личное дело работника хранится в ОУ, в том числе и после увольнения, до достижения работником возраста 75-ти лет.

4.1.12.При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностной инструкцией, правилами и инструкциями по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативными правовыми актами образовательного учреждения.

4.2.Изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение.

4.2.1.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

4.2.2.Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы в том же образовательном учреждении.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (за исключением случаев временного перевода на другую работу в соответствии со ст. 72.2 Трудового кодекса РФ), оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

4.2.3.Временный перевод работника на другую работу, в том числе на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника, без его согласия возможен лишь в случаях, предусмотренных частью второй ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

4.2.4.3акон обязывает директора перевести работника с его согласия на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ).

4.2.5.Перемещение работника в том же образовательном учреждении на другое рабочее место, если оно не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не требует согласия работника (ст.73 ТК РФ).

4.2.6.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

4.3.Прекращение трудового договора.

4.3.1.Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.3.2.Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

4.3.3.При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракта) в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ).

4.3.4.Независимо от причины прекращения трудового договора работодатель обязан:

* Издать приказ об увольнении, указав основание прекращения трудового договора в точном соответствии с пунктом и статьей Трудового кодекса РФ;
* Выдать работнику оформленную трудовую книжку в день

прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ);

* Выплатить все суммы, причитающиеся работнику, в день увольнения (ст. 140 ТК РФ);
* Направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправление ее по почте, в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения (ст. 84.1 ТК РФ);
* Выдать трудовую книжку работнику, не получившему ее после увольнения, не позднее трех рабочих дней со дня письменного обращения за ней.

4.3.5.Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника (ст. 84.1 ТК РФ).

4.3.6.Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

4.3.7.При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОУ

* 1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников ОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом ОУ, годовым календарным учебным графиком.
	2. ОУ функционирует в режиме 6-ти дневной рабочей недели в соответствии с Уставом. Выходной день – воскресенье.
	3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.
	4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) 18 часов в неделю:
* Учителям 1 - 9-х классов, реализующих общеобразовательные программы.
	1. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.
	2. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.
	3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.
	4. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом ОУ с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
	5. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

1.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;

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

3.Время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

4.Периодические кратковременные дежурства в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени. При составлении графика дежурств педагогических работников необходимо учитывать режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.График дежурства составляется на одну четверть, утверждается директором по согласованию с ПК.

5.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.);

6.Обучение учащихся по индивидуальному учебному плану.

7.Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации в соответствии с их личными планами и планами предметных методических объединений различного уровня (районных, городских и т.д.).

8.Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках только с разрешения и в присутствие администрации ОУ. Разрешается посещение уроков родителями по согласованию с преподавателем, ведущим урок и в присутствие администрации ОУ. Вход в класс после начала урока в исключительных случаях разрешается только директору ОУ и его заместителям.

5.10.Дни недели - понедельник, вторник, среда, четверг, пятница, суббота, (в течение которых ОУ осуществляет свою деятельность) свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию и от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы ОУ, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.11.Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.12.Режим работы директора, его заместителей определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью ОУ.

5.13.Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников ОУ устанавливается Трудовым Кодексом РФ и иными правовыми актами РФ с учётом особенностей их труда.

5.14.Учебная нагрузка педагогического работника ОУ оговаривается в трудовом договоре. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

1. 15.Учебное время учителя определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается директором ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. Расписание составляется таким образом, чтобы не нарушалась последовательность учебных занятий и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются (Приказ №69 Минобрнауки России от 27.03.06). При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приёмом работниками пищи, не допускается.
	1. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период, и утверждается директором ОУ. Работа в выходные дни и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников ОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу директора. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.
	2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ОУ. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией ОУ к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.
	3. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников ОУ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
	4. В каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана ОУ и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.
	5. За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.
	6. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.
	7. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.
	8. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.
	9. Директор обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливается с 12.30 до 13.30 часов.
	10. Общие собрания, заседания педагогических советов, методических объединений, совещаний не должны продолжаться более 2,5 часов, родительские собрания – более 1,5 часов, собрания обучающихся – более 1 часа, занятия кружков и секций от 30 минут до 1,5 часов.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1.Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

1.Объявляет благодарность;

2.Выдает премию;

3.Награждает почетной грамотой или благодарственным письмом.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к областным и государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

# 7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

7.1. Работники ОУ обязаны подчиняться администрации, выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений;

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать дисциплину, профессиональную этику;

7.3. За нарушение трудовой дисциплины работник ОУ может быть привлечён администрацией к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 192).

8.ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

* 1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами.

8.2.Все работники учреждения, включая администрацию, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм, и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.3.Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить:

1.Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

2.Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

3.Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права;

4.Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

5. Другие обязанности в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

8.4. Работник обязан:

* Соблюдать требования охраны труда;
* Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
* Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
* Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

 8.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

* Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
* Не прошедшего в установленном порядке предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);
* При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
* В других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 76 ТК РФ).

 8.6.Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

8.7.В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

8.8. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

# 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Текст Правил внутреннего трудового распорядка располагается в ОУ на видном месте и на сайте учреждения.

9.2.Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.